

**Avis 2022/07**

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

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

## **Protection des travailleurs de plateformes**

En résumé.....	2
1 Contexte.....	4
2 Propositions visant à améliorer la protection des travailleurs de plateformes.....	4
2.1 Davantage de sécurité juridique dans l'évaluation de la relation de travail .....	4
2.1.1 Motivation.....	4
2.1.2 Champ d'application .....	5
2.1.3 Liste de critères d'évaluation spécifiques .....	5
2.1.4 Précisions.....	6
2.2 Assurance obligatoire contre les accidents de travail.....	7
2.2.1 Motivation.....	7
2.2.2 Champ d'application .....	7
2.2.3 Extension de la loi sur les accidents du travail.....	8
2.2.4 Précisions.....	8
3 Avis du Comité.....	8
3.1 Présomption légale de contrat de travail.....	10
3.1.1 Cadre de définitions .....	10
3.1.2 Présomption.....	11
3.1.3 Critères d'évaluation .....	12
3.1.4 Initiatives européennes.....	15
3.1.5 Renvois internes à la loi sur les relations de travail .....	16
3.2 Protection contre les accidents du travail.....	16
3.2.1 Considérations de principe.....	16
3.2.2 Considérations sur les modalités proposées.....	18
3.2.3 Application .....	21

## En résumé

Le CGG émet un **avis négatif** concernant le chapitre 4 d'un avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail. Par ce chapitre, on entend mieux protéger certains travailleurs de plateformes en :

- instaurant, en ce qui concerne l'évaluation de leur relation de travail (point 2.1), une présomption légale de contrat de travail lorsqu'une minorité de critères d'appréciation figurant dans une liste préalablement définie sont remplis.
- créant une obligation d'assurance contre le risque d'accidents du travail (point 2.2). À cette fin, le chapitre 4 de l'avant-projet de loi prévoit d'étendre le champ d'application de la loi sur les accidents du travail aux personnes qui prestent par le biais d'une plateforme numérique donneuse d'ordre et dont la relation de travail est de type indépendant sur la base de la loi sur les relations de travail.

Le Comité fonde son avis (point 3) sur une série de **considérations de principe et de nature technique**. Celles-ci peuvent se synthétiser comme suit :

En ce qui concerne l'instauration d'une **présomption de contrat de travail** (point 3.1), le Comité fait remarquer que :

- la **définition de ce qu'est une « plateforme donneuse d'ordre » ne va pas de soi** (point 3.1.1). Elle ne permet pas de délimiter clairement le champ d'application, elle ignore les grandes différences entre plateformes dans l'utilisation des algorithmes et fait déjà référence à un élément d'autorité<sup>1</sup>. Comme la définition proposée laisse une trop grande marge d'interprétation quant au champ d'application spécifique de la mesure et ne se concentre pas sur les plateformes qui pourraient donner lieu à des problèmes de qualification, le Comité craint que dans la pratique, la mesure i) soit appliquée en lui donnant un champ d'application plus large que prévu et ii) ne réduise la sécurité juridique plutôt qu'elle ne la renforce.
- le **CGG n'a jamais été partisan d'une approche mathématique** de la qualification d'une relation de travail parce qu'une telle approche ne tient pas compte de la réalité. Dans un même secteur, voire dans une même profession, une relation de travail peut être considérée comme salariée ou comme indépendante (point 3.1.2).
- en instaurant **une présomption unilatérale de contrat de travail**, on **méconnaît l'esprit de la loi sur les relations de travail** qui met **les statuts de salarié et d'indépendant sur le même pied**. Le CGG estime que cette égalité de traitement est essentielle et il ne peut donc pas accepter que l'on utilise une présomption unilatérale.
- les **critères** qui fondent la présomption de contrat de travail **soulèvent des questions de principe et de nature technique** (c'est ainsi que certains critères sont des sous-critères d'autres critères) et ne sont **pas pertinents** pour permettre une appréciation correcte de la nature de la relation de travail (point 3.1.3). Cela augmentera le risque de devoir souvent renverser la présomption.
- il est **problématique** de voir la **présomption** s'appliquer quand seule une **minorité des critères prédéfinis sont remplis**. Sur ce point aussi, on peut se poser des questions sur

---

<sup>1</sup>La définition contient des éléments indicatifs d'une relation de travail de type salarié

l'égalité de traitement, même s'il y a toujours moyen de renverser la présomption en se fondant sur les critères généraux.

En ce qui concerne la **protection contre les accidents du travail** (point 3.2), le CGG estime que :

- la **motivation** de la mesure n'est **pas convaincante**, à savoir le risque accru d'accidents du travail pour les travailleurs de plateforme (point 3.2.1).
- **le règlement proposé est intrinsèquement discriminatoire en ce qu'il instaure une différence de traitement entre les personnes qui exercent une même profession ou activité** et ce, en prenant uniquement en compte la manière (c'est-à-dire le moyen de communication utilisé) dont les travailleurs indépendants reçoivent les commandes de leurs clients (point 3.2.1). Le CGG ne peut pas accepter le principe d'une protection sociale différente pour les mêmes catégories de cotisants.
- le texte ne précise pas si la protection contre les accidents du travail s'applique également aux personnes qui travaillent dans le cadre de **l'économie collaborative** (point 3.2.2). Si tel devait être le cas, le projet créerait de facto un troisième statut entre celui des salariés et celui des indépendants. Les partenaires sociaux s'y sont toujours opposés de manière unanime.
- il n'est **pas souhaitable** - comme le prévoit l'avant-projet - **de rattacher la protection contre les accidents du travail aux définitions de plateforme donneuse d'ordre et de travailleur de plateforme** (point 3.2.2). Ces définitions présentent de sérieuses lacunes, notamment en ce qui concerne l'interprétation de leur champ d'application précis. Dès lors, il est impossible d'identifier précisément les bénéficiaires de cette mesure, ce qui crée une grande insécurité. Cela donnera lieu à des contestations juridiques après des accidents, par exemple, si un travailleur de plateforme indépendant estime qu'il pourrait relever de ce régime alors que la plateforme estime le contraire.
- **il faut respecter la spécificité des régimes sociaux des salariés et des indépendants** (point 3.2.2). La sécurité sociale des travailleurs indépendants est régie par leur statut social, les prestations et les institutions sont financées par la gestion financière globale du statut social, les travailleurs indépendants participent à la concertation sociale par l'intermédiaire des organisations reconnues de travailleurs indépendants qui sont représentées au sein du CGG et les litiges concernant les travailleurs indépendants et leur statut social sont traités par une chambre des juridictions du travail se composant d'un président et de deux juges sociaux - indépendants. Le Comité estime que chaque régime doit respecter ces principes. Pour le CGG, il est dès lors exclu de régler l'instauration d'une assurance contre les accidents du travail pour les travailleurs indépendants par une extension du champ d'application de la loi sur les accidents du travail s'appliquant aux travailleurs salariés.

# 1 Contexte

L'accord de gouvernement fédéral d'octobre 2020 prévoit une réforme du marché du travail et de l'organisation du travail<sup>2</sup>. La réforme doit contribuer à une augmentation progressive du taux d'activité<sup>3</sup>.

À la lumière de ce qui précède, le gouvernement fédéral a élaboré, en février 2022, ce qu'il appelle le 'Deal pour l'emploi'. Il s'agit de la décision sur un ensemble de mesures visant à moderniser le marché du travail. En plus d'une flexibilisation du temps de travail<sup>4</sup>, d'un soutien au développement des talents et de la promotion de la mobilité professionnelle, le gouvernement souhaite également répondre, par le biais du Deal pour l'emploi, aux défis inhérents à l'émergence de l'économie numérique. Ainsi, le gouvernement souhaite, entre autres, parvenir à une meilleure protection de (certains) travailleurs de plateformes.

Le CGG est chargé de rendre un avis sur les mesures reprises dans le Deal pour l'emploi qui ont pour but d'assurer une meilleure protection des travailleurs de plateformes.

## 2 Propositions visant à améliorer la protection des travailleurs de plateformes

Le Comité se voit soumettre, pour avis, un avant-projet de loi qui souhaite mieux protéger certains travailleurs de plateformes en :

- leur offrant davantage de sécurité juridique en ce qui concerne l'évaluation de leur relation de travail (chapitre 4, section 1) ;
- les assurant contre le risque d'accidents du travail (chapitre 4, section 2).

### 2.1 Davantage de sécurité juridique dans l'évaluation de la relation de travail

Pour amener plus de sécurité juridique aux travailleurs de plateformes, l'avant-projet de loi prévoit d'intégrer une présomption réfragable de travail salarié pour un certain segment de l'économie de plateforme. À cet effet, un nouveau chapitre V/2 est inséré dans la loi sur les relations de travail.

#### 2.1.1 Motivation

Selon l'exposé des motifs de l'avant-projet, la jurisprudence récente en Belgique a mis en évidence des difficultés lors de l'évaluation de la relation de travail dans l'économie de plateforme. L'introduction d'une présomption réfragable de contrat de travail devrait remédier à ces difficultés et apporter davantage de sécurité juridique. L'exposé des motifs établit une

---

<sup>2</sup> Point 2.2 de l'Accord de gouvernement fédéral du 30 septembre 2020.

<sup>3</sup> Jusqu'à 80% en 2030.

<sup>4</sup> Entre autres, pour permettre une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

comparaison avec les présomptions réfragables que la loi sur les relations de travail comprend déjà maintenant pour certains secteurs économiques<sup>5</sup>.

### 2.1.2 Champ d'application

L'avant-projet de loi introduit une présomption réfragable de contrat de travail comme outil pour évaluer les contrats entre les exploitants de plateformes numériques donneuses d'ordres et leurs travailleurs de plateformes. Dans l'avant-projet, on utilise les définitions suivantes :

- Plateforme numérique<sup>6</sup> : l'entreprise qui propose en tant qu'intermédiaire, avec un degré de contrôle plus ou moins grand, la fourniture de services rétribués, sollicités par des clients particuliers ou professionnels, et prestés directement ou indirectement par des collaborateurs, que ces services soient effectués sur site ou en ligne.
- Plateforme numérique donneuse d'ordre : la plateforme numérique qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération.
- Exploitant de plateforme : la personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique ou la plateforme numérique donneuse d'ordre.
- Travailleur de plateformes : la personne physique exerçant une activité contre rémunération par l'intermédiaire d'une plateforme numérique donneuse d'ordre.

### 2.1.3 Liste de critères d'évaluation spécifiques

Selon l'avant-projet de loi, l'évaluation des contrats entre les exploitants de plateformes numériques donneuses d'ordres et leurs travailleurs de plateformes doit se faire sur la base d'une liste de huit critères spécifiques.

1. L'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités.
2. L'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation à des fins autres que le bon fonctionnement de ses services de base.
3. L'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail.
4. L'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les accords collectifs conclus avec les organisations représentatives des travailleurs reconnues sont exclus de cette clause.

---

<sup>5</sup> Il s'agit de secteurs sensibles à la fraude ; notamment les secteurs de la construction, du nettoyage, du gardiennage, du transport, de l'agriculture et de l'horticulture.

<sup>6</sup> Cette définition s'appuie sur celle reprise dans la Résolution du Parlement européen du 16 septembre 2021 sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes.

5. À l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail.
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 de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques.
7. L'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants.
8. L'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

On présume l'existence d'un contrat de travail si au moins 3 des 8 critères ou 2 des 5 derniers critères<sup>7</sup> sont remplis. La présomption peut être renversée<sup>8</sup> par toute voie de droit, notamment sur base des critères généraux de la LRT.

L'avant-projet de loi stipule que l'évaluation doit se faire sur la base de l'exercice effectif de la relation de travail et qu'il faut également tenir compte, dans ce cadre, de l'existence d'algorithmes.

#### 2.1.4 Précisions

L'exposé des motifs de l'avant-projet précise que :

- l'existence d'un algorithme est, en soi, totalement neutre et que le simple recours à un algorithme n'entraîne donc pas une qualification comme salarié. Il convient d'examiner si ces algorithmes restreignent effectivement la liberté d'organisation du travail et d'organisation du temps de travail.
- pour remplir les 8 critères, il n'est pas nécessaire que la plateforme/l'exploitant de la plateforme réalise effectivement les actions mentionnées ; le seul fait qu'il ait la capacité de le faire suffit<sup>9</sup>.

L'exposé des motifs souligne également que l'introduction de la présomption légale réfragable, telle qu'elle est reprise dans l'avant-projet de loi, est conforme :

---

<sup>7</sup> Ces 5 critères s'inspirent des critères prévus dans la proposition de Directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail par l'intermédiaire d'une plateforme donneuse d'ordre.

<sup>8</sup> En cas de renversement, l'exposé des motifs précise que le juge ne doit alors pas tenir compte des autres présomptions prévues aux articles 337/1 et 337/2 de la loi sur les relations de travail.

<sup>9</sup> L'exposé des motifs renvoie, à cet égard, à la jurisprudence de la Cour de cassation.

- à la jurisprudence belge.
- aux principes de base et à la philosophie de la loi sur les relations de travail<sup>10</sup> :
  - l'exercice effectif prime lors de l'évaluation ;
  - les critères spécifiques pour le travail via une plateforme respectent le contenu des critères généraux et leur sont subordonnés.
- à la logique et la philosophie i) de la Résolution du parlement européen du 16 septembre 2021 sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes et ii) de la proposition de directive de la Commission européenne du 9 décembre 2021 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme<sup>11</sup> :
  - la résolution approuve l'instauration d'une présomption ;
  - dans l'exposé des motifs de la directive, on souligne la nécessité de réglementer le travail réalisé par l'intermédiaire de plateformes et d'une gestion algorithmique ;
  - on s'appuie sur l'exercice effectif ;
  - il est nécessaire, lors de l'évaluation, de tenir compte de l'utilisation d'algorithmes ;
  - cinq des huit critères prévus dans l'avant-projet s'inspirent des critères d'évaluation prévus dans la directive européenne.

## 2.2 Assurance obligatoire contre les accidents de travail

### 2.2.1 Motivation

L'exposé des motifs de l'avant-projet de loi établit que i) de nombreux travailleurs de plateformes fournissent des services dans des activités où le risque d'accident du travail est multiplié par rapport à celui du travailleur salarié moyen et ii) qu'il en sera de même pour les indépendants. L'exposé des motifs précise qu'il est donc souhaitable d'étendre l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à ce type de prestataires de services indépendants.

### 2.2.2 Champ d'application

La sécurité sociale des travailleurs salariés inclut une branche pour les accidents du travail et les maladies professionnelles. En cas de contrat de travail avec une plateforme numérique comme travailleur salarié, le travailleur de plateformes est donc automatiquement couvert contre ce risque.

---

<sup>10</sup> L'utilisation de critères spécifiques y est notamment prévue.

<sup>11</sup> Ces initiatives européennes s'opposent à la création d'un statut tiers et plaident pour l'instauration d'une présomption réfragable. Pour plus d'informations, voir avis CGG 2022/01.

L'avant-projet de loi prévoit une assurance contre les accidents du travail pour les travailleurs de plateforme qui exercent une activité contre indemnisation pour une plateforme numérique donneuse d'ordre et dont la relation de travail est qualifiée comme un travailleur indépendant.

### 2.2.3 Extension de la loi sur les accidents du travail

L'avant-projet de loi prévoit d'étendre le champ d'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail aux travailleurs indépendants prestant par le biais d'une plateforme numérique donneuse d'ordre. Cette extension est réalisée par l'insertion dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail d'un article spécifique qui étend le champ d'application à ce groupe spécifique.

Plusieurs délégations au Roi sont prévues afin de déterminer les conditions d'application spéciales<sup>12</sup> de cette obligation pour ces travailleurs indépendants.

### 2.2.4 Précisions

Dans l'exposé des motifs, il est spécifié expressément que :

- l'affiliation des plateformes et des travailleurs de plateformes à l'assurance obligatoire contre les accidents du travail n'a pas de conséquence sur la qualification de la relation de travail conformément à la loi sur les relations de travail ;
- la mesure est conforme au considérant 23 du Projet de Directive européenne qui souligne l'importance de l'amélioration des conditions de travail des vrais indépendants qui effectuent du travail pour les plateformes.

## 3 Avis du Comité

Le CGG émet un avis négatif concernant le chapitre 4 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail et formule, à ce propos, une série de remarques de principe et de nature technique. Celles-ci peuvent se synthétiser comme suit :

En ce qui concerne l'instauration d'une présomption de contrat de travail, le Comité fait remarquer que :

- la définition de ce qu'est une « plateforme donneuse d'ordre » ne va pas de soi (point 3.1.1). Elle ne permet pas de délimiter clairement le champ d'application, elle ignore les grandes différences entre plateformes dans l'utilisation des algorithmes et fait déjà référence à un élément d'autorité<sup>13</sup>. Comme la définition proposée laisse une trop grande marge d'interprétation quant au champ d'application spécifique de la mesure et ne se concentre pas sur les plateformes qui pourraient donner lieu à des problèmes de qualification, le Comité craint que dans la pratique, la mesure i) ne soit appliquée en lui

---

<sup>12</sup> Notamment, en ce qui concerne la détermination de la rémunération de base, la couverture de l'indemnisation, la collecte des données qui sont nécessaires à l'application des règles en matière de contrôle de la couverture du risque d'accident du travail via les entreprises d'assurances privées agréées ou Fedris.

<sup>13</sup> La définition contient des éléments indicatifs d'une relation de travail de type salarié



donnant un champ d'application plus large que prévu et ii) ne réduise la sécurité juridique plutôt qu'elle ne la renforce.

- le CGG n'a jamais été partisan d'une approche mathématique de la qualification d'une relation de travail parce qu'une telle approche ne tient pas compte de la réalité. Dans un même secteur, voire dans une même profession, une relation de travail peut être considérée comme salariée ou comme indépendante (point 3.1.2).
- en instaurant une présomption unilatérale de contrat de travail, on méconnaît l'esprit de la loi sur les relations de travail qui met les statuts de salarié et d'indépendant sur le même pied. Le CGG estime que cette égalité de traitement est essentielle et il ne peut donc pas accepter que l'on utilise une présomption unilatérale.
- les critères qui fondent la présomption de contrat de travail soulèvent des questions de principe et de nature technique (c'est ainsi que certains critères sont des sous-critères d'autres critères) et ne sont pas pertinents pour permettre une appréciation correcte de la nature de la relation de travail (point 3.1.3). Cela augmentera le risque de devoir souvent renverser la présomption.
- il est problématique de voir la présomption mise en œuvre quand seule une minorité des critères prédéfinis sont remplis. Sur ce point aussi, on peut se poser des questions sur l'égalité de traitement, même s'il y a toujours moyen de la renverser en se fondant sur les critères généraux.

En ce qui concerne la protection contre les accidents du travail, le CGG estime que :

- la motivation de la mesure n'est pas convaincante, à savoir le risque accru d'accidents du travail pour les travailleurs de plateforme (point 3.2.1).
- le règlement proposé est intrinsèquement discriminatoire en ce qu'il instaure une différence de traitement entre les personnes qui exercent une même profession ou activité et ce, en prenant uniquement en compte la manière (c'est-à-dire le moyen de communication utilisé) dont les travailleurs indépendants reçoivent les commandes de leurs clients (point 3.2.1). Le CGG ne peut pas accepter le principe d'une protection sociale différente pour les mêmes catégories de cotisants.
- le texte ne précise pas si la protection contre les accidents du travail s'applique également aux personnes qui travaillent dans le cadre de l'économie collaborative (point 3.2.2). Si tel devait être le cas, le projet crée de facto un troisième statut entre celui des salariés et celui des indépendants. Les partenaires sociaux s'y sont toujours opposés de manière unanime.
- il n'est pas souhaitable - comme le prévoit l'avant-projet - de rattacher la protection contre les accidents du travail aux définitions de plateforme donneuse d'ordre et de travailleur de plateforme (point 3.2.2). Ces définitions présentent de sérieuses lacunes, notamment en ce qui concerne l'interprétation de leur champ d'application précis (voir supra). Dès lors, il est impossible d'identifier précisément les bénéficiaires de cette mesure, ce qui crée une grande insécurité. Cela donnera lieu à des contestations juridiques après des accidents, par exemple, si un travailleur de plateforme indépendant estime qu'il pourrait relever de ce régime alors que la plateforme estime le contraire.
- il faut respecter la spécificité des régimes sociaux des salariés et des indépendants (point 3.2.2). La sécurité sociale des travailleurs indépendants est régie par leur statut social, les prestations et les institutions sont financées par la gestion financière globale du

statut social, les travailleurs indépendants participent à la concertation sociale par l'intermédiaire des organisations reconnues de travailleurs indépendants qui sont représentées au sein du CGG et les litiges concernant les travailleurs indépendants et leur statut social sont traités par une chambre des juridictions du travail se composant d'un président et de deux juges sociaux - indépendants. Le Comité estime que chaque régime doit respecter ces principes. Pour le CGG, il est dès lors exclu de régler l'instauration d'une assurance contre les accidents du travail pour les travailleurs indépendants par une extension du champ d'application de la loi sur les accidents du travail s'appliquant aux travailleurs salariés.

### 3.1 Présomption légale de contrat de travail

Le Comité souligne qu'il n'est pas favorable à la présomption légale proposée de contrat de travail en raison des remarques de principe et techniques reprises ci-dessous.

#### 3.1.1 Cadre de définitions

L'avant-projet de loi contient à la fois une définition de la notion de « plateforme numérique » et de la notion de « plateforme numérique donneuse d'ordre » (point 2.1.2). Selon le Comité, ceci complexifie la lisibilité du texte et entraîne des problèmes d'interprétation. En outre, c'est superflu parce que l'avant-projet de loi ne fait référence qu'à la deuxième notion. Pour une bonne compréhension de la loi, seule une définition cohérente d'une plateforme numérique donneuse d'ordre est donc requise<sup>14</sup>.

Le CGG estime ensuite qu'une interprétation et une application correctes de la loi nécessitent une reformulation de la définition de « plateforme numérique donneuse d'ordre » reprise dans l'avant-projet de loi. La définition actuelle pose en effet les problèmes suivants :

- La définition est difficile à lire et à interpréter parce qu'elle comprend plusieurs options et conditions<sup>15</sup>.
- La définition implique a priori que dans le cas des plateformes numériques, il est question d'une certaine forme d'exercice de l'autorité (et donc d'emploi salarié) en stipulant que ces plateformes se caractérisent par « l'exercice d'un pouvoir de contrôle et de décision ». On peut ainsi se demander si un élément d'autorité ne doit pas déjà être préalablement prouvé avant que le règlement ne puisse trouver à s'appliquer. Le Comité se demande si l'on a vraiment voulu faire référence, dans la définition, à des éléments de définition concernant la nature de la relation de travail, ou plutôt à des caractéristiques de la plateforme.
- La définition fait référence à l'utilisation d'algorithmes ou de toute autre méthode ou technologie équivalente, susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle. Qu'entend-on exactement par « pouvoir de décision ou de contrôle » ? Ce n'est pas

---

<sup>14</sup> Le Comité estime par ailleurs que la manière dont la notion de « plateforme numérique » est décrite dans l'avant-projet est problématique parce que l'aspect numérique est absent de la définition. Selon la définition actuelle, les bureaux d'intérim pourraient, par exemple, également être considérés comme une plateforme numérique.

<sup>15</sup> Par l'utilisation des termes « et » et « ou »

évident. Et ce ne l'est pas davantage de savoir dans quelle mesure et de quelle manière la plateforme doit pouvoir prouver que cela est effectivement exclu. Le Comité fait remarquer, en effet, qu'il n'est pas facile de déterminer à partir de quel moment l'utilisation d'algorithmes permettant un ajustement efficace de l'offre à la demande se transforme en une « possibilité d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle ». Ainsi qu'il ressort de l'avis CGG 2022/01, les plateformes organisent de manière moderne l'ajustement efficace de l'offre à la demande via des algorithmes. Il y a de grandes différences dans la façon dont elles le font et il existe donc une grande variété de plateformes. L'un des éléments distinctifs consiste dans le degré de liberté dont disposent la personne qui donne la commande et/ou celle qui prend la commande. On trouve, d'un côté, des plateformes qui se comportent comme des intermédiaires, sans plus, et donnent toute liberté au prestataire de services de refuser la commande et au client de choisir le prestataire de services. A l'opposé, on trouve des plateformes très directives qui ne donnent pas de choix réel au donneur d'ordres et au client. L'utilisation d'un algorithme peut donc bien être un indice de l'exercice d'une autorité, mais elle ne l'est pas nécessairement. C'est pourquoi le CGG avait proposé, dans un précédent avis<sup>16</sup>, d'inclure l'utilisation d'un algorithme en tant que critère neutre dans la loi sur les relations de travail.

Pour le Comité, il importe, pour toute reformulation de la définition, de tenir compte de la diversité des algorithmes utilisés et, plus généralement, de veiller à ce que seules soient visées les plateformes qui donnent effectivement lieu à des difficultés lors de l'appréciation des relations de travail. Sinon, comme les plateformes sont de types variés, le Comité craint qu'avec la définition proposée, la disposition ne soit appliquée à certaines plateformes qui ne sont pas visées. Dans ces cas, de nouvelles insécurités juridiques apparaîtraient pour les plateformes concernées, et donc aussi pour les personnes qui travaillent en les utilisant. À cet égard, le Comité souligne aussi que les exceptions doivent toujours être bien délimitées afin d'éviter toute différence de traitement non justifiée.

### 3.1.2 Présomption

L'avant-projet de loi prévoit – tout comme les présomptions existantes de la LRT - une présomption de contrat de travail si un nombre déterminé de critères sont remplis. Le Comité formule une série de remarques à ce sujet.

#### Approche mathématique

Le CGG n'a jamais été partisan de l'instauration d'une présomption (réfragable) permettant de considérer qu'une relation de travail est un contrat de travail lorsqu'elle satisfait à un nombre mathématique de critères définis par la loi. Ainsi, la présomption de l'existence d'un lien de subordination lorsqu'un certain nombre de critères (économiques et juridiques) sont remplis ne correspond pas à la réalité des relations de travail. Dans un même secteur, voire dans une même profession, une relation de travail peut être considérée comme salariée ou comme indépendante. Tout est question d'appréciation.

---

<sup>16</sup> Avis 2022/01 'Qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme' du 26 janvier 2022

## Equivalence des statuts

Pour le Comité, le statut social des travailleurs indépendants et la sécurité sociale des travailleurs salariés sont équivalents. Chaque régime a ses propres particularités qui font droit à la spécificité du travail exercé soit en tant qu'indépendant, soit en tant que salarié. Cette équivalence se trouve également inscrite dans la loi sur les relations de travail : les critères sectoriels existants sont neutres (l'activité peut être de type salarié ou indépendant) et les présomptions peuvent fonctionner dans les deux sens. Pour le Comité, l'égalité de traitement des statuts est l'un des aspects remarquables de la loi sur les relations de travail.

La présomption proposée pour le travail plateforme s'écarte de ce principe :

- Il y a uniquement une présomption de contrat de travail ;
- Il y a déjà une présomption de contrat de travail si une minorité des critères envisagés est remplie<sup>17</sup>. Dans les présomptions existantes, la présomption dans l'un ou l'autre sens s'active selon que la moitié des critères est ou non remplie, ce qui garantit un pied d'égalité entre les deux régimes. Cela n'est cependant possible que si l'on utilise à la fois des critères qui pointent vers une subordination, et donc le salariat, et des critères qui pointent vers une activité indépendante. Ce n'est pas le cas pour tous les critères repris dans l'avant-projet de loi.
- il y a une hiérarchie dans les critères avancés : les 5 derniers pèsent plus puisque l'on présume déjà d'un contrat de travail si 2 d'entre eux sont remplis. Cela complexifie l'application de la présomption, en particulier en cas de raisonnement a contrario.

Le Comité souligne son opposition de principe à toute présomption unilatérale fondée sur une minorité de critères parce qu'une telle approche fait fi de l'égalité des statuts.

## Rapport avec d'autres présomptions légales

La présomption prévue dans l'avant-projet de loi peut être renversée par toutes voies de droit. L'avant-projet fait notamment référence aux 4 critères généraux de la loi sur la nature des relations de travail. Sur base du projet de texte, on peut donc considérer que la présomption pourrait être renversée sur base des présomptions existantes pour les secteurs à risque.

Dans l'exposé des motifs (commentaire de l'article 14), le contraire est pourtant suggéré. Si la volonté est de faire primer la présomption de contrat de travail en cas de travail de plateforme sur les autres présomptions légales, il est nécessaire d'ajouter une disposition spécifique dans la loi et cela doit aussi être explicitement indiqué dans le commentaire des articles. Sinon, il est possible qu'une autre présomption, qui contredit éventuellement celle de l'avant-projet de loi, trouve également à s'appliquer.

### 3.1.3 Critères d'évaluation

Le Comité signale que pour une évaluation correcte de la relation de travail, il est essentiel de disposer d'une liste transparente de critères qui soient i) distincts entre eux, ii) clairs à

---

<sup>17</sup> Si, sur les 8 critères, 3 sont remplis ou si, sur les 5 derniers critères, 2 sont remplis

interpréter et à appliquer et iii) qui permettent effectivement une évaluation de la nature de la collaboration. Il constate que l'avant-projet de loi présente des lacunes à ce niveau.

### Définition des critères

L'utilisation de plusieurs critères pour vérifier la présence d'une autorité n'a de sens que si chaque critère individuel se réfère à une dimension différente de l'exercice de l'autorité. Le Comité constate que ce n'est pas le cas des 8 critères repris dans l'avant-projet de loi (point 2.1.3) :

- Les critères 1 et 8 renvoient tous les deux à l'exclusivité que la plateforme numérique donneuse d'ordre peut exiger du travailleur de plateforme.
- Le critère 5 relatif aux directives à respecter par le travailleur de plateforme et le critère 7 relatif à la restriction de la liberté d'organiser le travail concrétisent tous les deux le critère 3, qui renvoie à la possibilité de restreindre la liberté des travailleurs de plateformes dans la manière d'exécuter le travail.

Par conséquent, lorsqu'un critère est satisfait dans une situation donnée, un ou plusieurs autres critères seront également automatiquement remplis. La présomption de contrat de travail, pour laquelle il est nécessaire de répondre uniquement à une minorité de critères, entrera donc d'autant plus rapidement en application (cf. ci-dessus). Selon le Comité, cette interaction entre les critères augmente aussi très fortement le risque que la présomption doive être renversée dans un grand nombre de cas. Cela augmentera les insécurités juridiques et les inefficacités lors de l'application de la législation.

Le Comité signale enfin que la dimension de l'exercice de l'autorité à laquelle renvoient plusieurs critères<sup>18</sup> est déjà incluse dans la définition de « plateforme numérique donneuse d'ordre »<sup>19</sup>. Les activités exercées par le biais d'une plateforme qui répond à cette définition satisferont donc automatiquement à plusieurs des critères avancés et, par voie de conséquence, une présomption de contrat de travail s'appliquera. C'est pourquoi il est absolument nécessaire (comme cela a été mentionné plus haut) que la définition se limite à une simple description de ce qu'il faut entendre par « donneuse d'ordre » et ne contienne pas de renvoi à la notion d'autorité.

### Choix des critères

Le CGG s'interroge aussi sur le contenu des critères proposés.

Tout d'abord, le Comité estime que les critères choisis sont peu pertinents pour déterminer la nature de la relation de travail. De fait, les critères portent plutôt sur les caractéristiques ou les possibilités de l'exploitant de la plateforme que sur les caractéristiques de la relation de travail du travailleur de plateforme. Les critères proposés ne permettront donc pas de mieux apprécier la relation de travail. En effet, de nombreux indépendants ont un tarif horaire, un donneur d'ordres vérifiera que le résultat convenu a bien été atteint, des accords en matière de

---

<sup>18</sup> Par exemple, limitation de la liberté dans l'exécution du travail dans le critère 3, limitation du niveau de revenu dans le critère 4, liberté de la liberté d'organiser le travail dans le critère 5 et 7.

<sup>19</sup> « est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées ».

représentation peuvent aussi être conclus entre des indépendants et des entreprises. De même, la protection du portefeuille clientèle par le donneur d'ordres n'indique pas nécessairement que la relation de travail est de type salarié. Le Comité estime donc que les critères proposés ne renforceront pas la sécurité juridique et il prévient que ceux-ci englobent beaucoup d'indépendants dont la nature indépendante de l'activité n'est pas contestée

Ensuite, le Comité note que l'exposé des motifs stipule que les critères 4 à 8 s'inspirent de ceux de la proposition de directive européenne. Il se pose la question de savoir :

- sur quelle base les 3 premiers critères ont été ajoutés<sup>20</sup> ;
- pourquoi on n'utilise pas, pour l'interprétation des critères, exactement la même description que celle utilisée dans la proposition de directive. Même si les travaux au niveau européen ne sont pas encore finalisés et qu'il n'y a encore aucune certitude absolue sur le contenu définitif de ceux-ci, reprendre la même description semble la méthode de travail la plus recommandée (voir aussi point 3.1.4). Une succession de modifications législatives n'est pas souhaitable, alors qu'une formulation similaire mais légèrement différente entre la législation belge et les directives européennes amènent souvent des difficultés d'interprétation, ou, du moins, sont souvent avancées comme fondement à des contestations juridiques.

### Description et interprétation des critères

Le Comité constate que la manière dont certains critères sont décrits dans l'avant-projet font obstacle à leur interprétation univoque :

1. *Le critère 2* relatif à l'utilisation de la géolocalisation à des fins autres que le bon fonctionnement des services de base. On ne sait pas clairement ce qu'il convient d'entendre par « le bon fonctionnement de ses services de base ».

*Le critère 3* relatif à la limitation de la liberté dans la manière d'exécuter le travail. On ne sait pas clairement ce qu'il convient d'entendre par « la manière d'exécuter le travail ».

*Le critère 4* relatif à la limitation des niveaux de revenu du travailleur de plateformes par la plateforme. Dans l'avant-projet, les accords collectifs conclus avec les organisations représentatives des travailleurs reconnues sont exclus de cette disposition. Cela pose des problèmes d'interprétation de deux ordres :

- i. Tout d'abord se pose la question de savoir ce qu'il y a lieu d'entendre par « accords collectifs conclus avec des organisations représentatives des travailleurs reconnues » ? S'agit-il exclusivement de CCT ou peut-il s'agir également d'accords collectifs d'un autre type ? Dans le premier cas, se pose la question de savoir comment cela s'accorde avec le fait que les CCT s'appliquent exclusivement aux travailleurs salariés. Dans le deuxième cas, la question se pose de savoir pourquoi seuls les accords collectifs conclus avec des organisations représentatives des travailleurs salariés reconnues (en NL, « werknemersorganisaties ») pourraient entrer en considération (et non, par exemple, avec des organisations de travailleurs

---

<sup>20</sup> Ci-dessus, les chevauchements entre les critères 1 et 8, ainsi qu'entre le critère 3 et les critères 5 et 7 ont déjà été pointés.

indépendants). Le Comité estime que si ces accords englobent plus que les CCT, les organisations représentatives des indépendants reconnues par le CSI-PME doivent alors pouvoir conclure des accords collectifs tels que visés dans le critère 4.

- ii. Deuxièmement, on ne sait pas clairement quelles sont les implications de l'existence d'une CCT pour l'appréciation des relations de travail sur la base de l'ensemble des critères. Si le critère 4 ne doit pas être pris en considération pour l'appréciation peut-on présumer qu'il est question d'un contrat de travail si 3 des 7 critères prédéfinis sont remplis (au lieu de 8) ?

### Possibilité d'exercer une autorité vs exercice effectif de l'autorité

L'exposé des motifs stipule que pour satisfaire aux 8 critères, la plateforme/ l'exploitant de la plateforme ne doit pas accomplir effectivement les actes mentionnés ; le fait qu'il soit en mesure de le faire est suffisant. Dans l'exposé des motifs, cela ressort de l'utilisation des termes « est susceptible de ». L'exposé des motifs stipule toutefois dans le même temps que l'appréciation de la relation de travail doit se faire sur la base des faits. Cela semble contraire à ce qui précède.

Le Comité estime que cette question doit être clarifiée davantage. A cet égard, il rappelle les éléments suivants :

- Si le seul fait que (l'exploitant de) la plateforme puisse agir de la manière décrite dans le critère suffit pour que celui-ci soit rempli, cela risque de mener à une application trop large des critères. En d'autres termes, comment démontrer l'absence de possibilité ? Par exemple, si rien n'est prévu dans le contrat de service au sujet d'un des éléments repris dans la liste des critères, on pourrait considérer que l'exploitant de la plateforme a la faculté d'agir et que le critère est rempli.
- L'exposé des motifs renvoie à la jurisprudence de la Cour de Cassation. Pourtant, cette jurisprudence porte sur la notion d'autorité. Elle spécifie que ce qui importe pour déterminer le lien d'autorité, c'est que l'employeur ait la possibilité d'exercer une autorité, et plus précisément qu'il ait la capacité de diriger et de contrôler, peu importe que le contrôle soit effectif ou non<sup>21</sup>. La jurisprudence de la Cour de Cassation n'implique pas que pour chaque critère visant une présomption, la seule faculté d'agir soit suffisante pour estimer qu'il y a un lien d'autorité. La seule existence de la possibilité ne suffit donc pas. Pour cette raison, le Comité demande de mener une réflexion approfondie afin de déterminer si, pour chaque critère, la faculté d'agir suffit à considérer qu'il y a un lien d'autorité, ou non.

#### 3.1.4 Initiatives européennes

L'exposé des motifs souligne que l'introduction de la présomption légale réfragable, telle qu'elle est reprise dans l'avant-projet de loi, est conforme à la logique et la philosophie i) de la Résolution du parlement européen du 16 septembre 2021 et ii) de la proposition de directive de la Commission européenne du 9 décembre 2021. A ce sujet, le Comité formule les réflexions suivantes :

---

<sup>21</sup> Willy VAN EECKHOUTTE et Goedroen DE MAESENEIRE, *Arbeidsrelatieswet. Het bepalen van de rechtsaard van arbeidsrelaties*, NJW n° 156, 2007, p. 108 et 109.

- L'avant-projet de loi s'éloigne de la proposition de directive européenne sur de nombreux points : définitions différentes, ajout de critères, formulations différentes des critères (voir aussi 3.1.2). Aucune explication n'est fournie sur les raisons qui justifient ces différences.
- Les initiatives au niveau européen sont encore en cours. Pour le Comité, il est utile d'attendre la finalisation de ces travaux avant de prendre une initiative visant à adapter le cadre belge, car :
  - la consultation des partenaires sociaux au niveau européen se poursuit encore ;
  - la mesure qui sera prise au niveau belge pourrait être plus stricte ou plus souple que ce qui sera décidé au niveau européen. Il est donc possible que la directive qui sera prise au niveau européen et qui devra être transposée en droit belge implique d'adapter (rapidement) le cadre belge.
- Les difficultés d'interprétation que l'on a déjà rencontrées dans l'articulation entre la législation belge, d'une part, et la directive européenne, d'autre part, (comment interpréter concrètement des notions similaires) et la nécessité de procéder à des modifications législatives successives peuvent s'en trouver renforcées.

### 3.1.5 Renvois internes à la loi sur les relations de travail

Cet avant-projet de loi introduit une nouvelle présomption dans la loi sur les relations de travail, qui est reprise dans un nouveau chapitre V/2 et qui consiste en un nouvel article 337/3. Par conséquent, il faut vérifier si la cohérence des règles de la loi sur les relations de travail est maintenue et s'il est nécessaire d'adapter les renvois internes à la loi.

L'article 15 de l'avant-projet de loi ajoute, dans l'article 340 de la loi sur les relations de travail, un renvoi vers l'application de la nouvelle présomption pour le travail de plateforme.

Cependant, il y a d'autres articles de cette loi qui renvoient uniquement aux présomptions existantes, et donc pas à la nouvelle présomption pour le travail de plateforme :

- L'article 332, sur les situations où une relation de travail doit être requalifiée ;
- L'article 338, §2, alinéa 1, sur la possibilité pour les parties de présenter ensemble leur relation de travail à la Commission administrative de règlement de la relation de travail, dans un délai de 1 an après l'entrée en vigueur de nouvelles règles de qualification ;
- L'article 339, sur le pouvoir souverain des cours et tribunaux.

Le Comité demande que toutes les adaptations nécessaires soient apportées aux renvois internes de la loi sur les relations de travail afin d'éviter les problèmes au niveau de la légistique.

## 3.2 Protection contre les accidents du travail

Le Comité formule également des considérations sur le principe et sur les modalités pratiques de l'extension de l'assurance accidents du travail aux travailleurs de plateforme indépendants.

### 3.2.1 Considérations de principe

Le Comité formule quelques remarques de principe à propos de la mesure proposée.



## Fondement

Dans l'exposé des motifs, l'octroi d'une assurance accidents du travail pour les personnes qui travaillent à titre d'indépendant par le biais d'une plateforme donneuse d'ordre est justifiée par le fait que de nombreux travailleurs de plateforme, y compris les indépendants, exercent des activités présentant un risque accru d'accidents (point 2.2.1). Le Comité fait remarquer que :

- cette affirmation n'est étayée par aucune référence à une quelconque recherche empirique ;
- on ne voit pas bien comment un travailleur de plateforme effectuant des prestations pour une plateforme donneuse d'ordre serait plus exposé aux accidents de travail, sauf si l'on présuppose que leur activité présente plus de risques quand ils travaillent dans un secteur déterminé (par exemple, services de transport et de coursier). Se peut-il que dans un même secteur d'activités, certaines missions présentent un indice de risque peu élevé et d'autres, un indice de risque élevé ?

## Protection existante

Le Comité rappelle qu'en Belgique, les indépendants sont protégés contre la perte de revenus en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle même si ce n'est pas via un régime spécifique tel que l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles dont bénéficient les salariés, mais via l'assurance maladie-invalidité classique<sup>22</sup>.

## Discrimination entre les indépendants

Le Comité estime qu'une protection contre les accidents du travail pour les travailleurs de plateforme indépendants crée une discrimination entre indépendants. En effet, l'indépendant sera couvert ou non par la loi sur les accidents du travail selon que l'activité est exercée ou non par l'intermédiaire d'une plateforme donneuse d'ordre<sup>23</sup>. Cela signifie que les indépendants qui travaillent en dehors de l'économie des plateformes ou qui exercent leur activité par l'intermédiaire d'une plateforme non-donneuse d'ordre ne seront pas couverts par la loi sur les accidents du travail, même s'ils exercent la même activité ou s'ils sont actifs dans le même secteur que les indépendants auxquels l'avant-projet de loi s'applique. Dans l'exemple du secteur des taxis, une différence de traitement pourrait apparaître entre les chauffeurs indépendants qui reçoivent leurs missions par téléphone ou par le biais d'une centrale téléphonique et ceux qui travaillent via une application. Dans le cas le plus extrême, un même chauffeur de taxi sera couvert pour les courses qu'il effectue via l'intervention de la plateforme gérée par la centrale de taxis pour laquelle il roule, alors qu'il ne le sera pas pour les courses qu'il accepte à la suite d'un appel téléphonique de la même centrale de taxis. Il est difficile de justifier ces différences de traitement de manière objective. Pour le Comité, elles ne peuvent pas se justifier par la manière dont les indépendants reçoivent des commandes de leurs clients, c'est-à-dire par l'intervention d'une plateforme numérique.

---

<sup>22</sup> Voir également les avis 2019/08 en 2021/08 du CCG

<sup>23</sup> Un chauffeur qui effectue ses prestations par le biais de UBER sera couvert, tandis que le chauffeur qui travaille par le biais d'une centrale de taxis ne le sera pas.

## Concurrence déloyale

Le Comité pense qu'offrir une protection contre les accidents du travail aux travailleurs de plateforme indépendants pourrait également entraîner une concurrence déloyale entre les plateformes numériques et les autres intermédiaires du marché<sup>24</sup>. En effet, pour le prestataire de services, il pourrait être plus intéressant de travailler par le biais d'une plateforme numérique plutôt que de travailler par le biais d'un autre intermédiaire.

### 3.2.2 Considérations sur les modalités proposées

#### Extension de la loi sur les accidents du travail

Selon l'avant-projet de loi, l'assurance obligatoire contre les accidents du travail pour les travailleurs indépendants qui prestent du travail de plateforme serait réalisée par une extension du champ d'application de la loi sur les accidents du travail du 10 avril 1971 (point 2.2.3).

Le CGG s'oppose au projet d'inclure les indépendants dans le champ d'application de la sécurité sociale des salariés. Des considérations pratiques (financement<sup>25</sup>, gestion administrative et exécution, traitement de litiges<sup>26</sup>, représentation<sup>27</sup>) interviennent à ce niveau, mais les objections portent surtout sur le principe.

Actuellement, la protection sociale des salariés et des indépendants est organisée au sein de deux systèmes de sécurité sociale distincts ayant leur gestion financière propre. Il est donc évident qu'une éventuelle extension de la protection des indépendants – même si elle concerne un groupe très spécifique – ne peut se faire par une disposition qui a trait à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Le Comité estime que si on décide d'introduire une assurance contre les accidents du travail pour des travailleurs de plateforme indépendants, il est nécessaire de le faire par le biais d'une disposition distincte et autonome.

---

<sup>24</sup> Par exemple, les plateformes numériques VTC (VTC = voitures de transport avec chauffeur) et les centrales de taxis.

<sup>25</sup> Quelles seront les règles en matière de financement ?

<sup>26</sup> Quelle sera la juridiction compétente en cas de contentieux ? Il est essentiel que ce soit la chambre des travailleurs indépendants qui soit compétente.

<sup>27</sup> Comment garantir la mission consultative des organisations représentatives des indépendants ?

## Champ d'application

### • Description et interprétation

La disposition qui étend la loi sur les accidents du travail aux indépendants actifs via une plateforme donneuse d'ordre :

- est très complexe en raison des nombreux renvois qu'elle contient. Il serait souhaitable de la simplifier.
  - La précision « qui exercent une activité contre indemnisation pour une plateforme numérique donneuse d'ordre » est superflue, puisqu'elle est déjà reprise dans la définition à laquelle le champ d'application de la mesure renvoie (voir définition du travailleur de plateforme au point 2.1.2.).
  - Pour préciser que la disposition porte sur les indépendants, il est plus simple d'indiquer directement « qui exerce cette activité en tant qu'indépendant comme visé à l'article 3, §1, alinéa 1<sup>er</sup>, AR n° 38 » plutôt que de renvoyer à la relation de travail telle que définie dans la LRT.
- pose également certaines questions d'interprétation :
  - Elle s'appuie sur la définition de la plateforme donneuse d'ordre utilisée dans le cadre de la présomption de contrat de travail (voir 2.1.2). Comme indiqué au point 3.1.1, cette définition pose plusieurs questions au niveau de l'interprétation.
  - L'utilisation d'une même définition pour définir le champ d'application de la présomption de contrat de travail pour les travailleurs de plateforme et pour l'extension de l'assurance contre les accidents du travail pose question. L'application de la présomption dans le cadre de la qualification de la relation de travail et de l'application de la réglementation sur les accidents du travail n'ont pas nécessairement lieu en même temps et ne sont pas effectuées par les mêmes instances. Pourtant, l'interprétation concrète de la même notion de « *plateforme numérique donneuse d'ordre* » devra logiquement être la même. La question se pose de savoir comment assurer la cohérence à ce niveau.
- risque d'inclure les plateformes qui se limitent à la mise en contact de travailleurs indépendants avec des clients (uniquement appariement de l'offre et de la demande) et donc d'en perturber le bon fonctionnement.

### • Contenu

Le Comité a également deux remarques qui portent sur le fond de l'extension proposée du champ d'application.

Tout d'abord, l'extension du champ d'application portera sur tous les travailleurs indépendants actifs via une plateforme donneuse d'ordre, quelle que soit la hauteur des cotisations qu'ils paient. Cela signifie qu'il inclut également les étudiants-indépendants et les indépendants à titre complémentaire qui sont dispensés du paiement des cotisations, par exemple. Cela pose des

questions au niveau du financement. En effet, il n'est pas logique que le statut social supporte des coûts pour des personnes qui ne contribuent pas au régime<sup>28</sup>.

Ensuite, le Comité signale que l'article 16 de l'avant-projet de loi prévoit que la loi sur les accidents du travail s'applique aux personnes qui exercent une activité contre indemnisation pour une plateforme numérique donneuse d'ordre et qui est qualifié d'indépendant sur base de la loi sur les relations de travail. Il n'est pas clair de savoir si les personnes qui bénéficient du régime de l'économie collaborative sont visés. Deux interprétations sont possibles.

Une première interprétation veut que les personnes exerçant une activité dans le cadre de la loi sur l'économie collaborative relèvent d'un régime fiscal. Ce régime fiscal a, il est vrai, des implications sociales mais il ne touche pas à certaines notions fondamentales du droit social. Il faut distinguer entre, d'une part, les activités réellement occasionnelles qui ne peuvent être qualifiées comme des activités professionnelles (ces personnes ne sont pas couvertes par l'assurance contre les accidents du travail) et, d'autre part, les activités qui sont exercées avec une certaine régularité et sont donc qualifiées comme des activités professionnelles (ces personnes pourraient être couvertes par l'assurance contre les accidents du travail). En effet, il faut bien se rappeler que si ce dernier groupe n'est pas assujéti au statut social des travailleurs indépendants, cela ne signifie pas pour autant que cette « exemption d'assujettissement » les exclue de la notion de « travailleur indépendant » telle qu'elle est définie à l'art. 3, §1er de l'Arrêté royal n° 38.

Selon un second raisonnement,

- la loi sur la nature des relations de travail est un instrument de qualification pour évaluer la nature des relations de travail ;
- dans le cas des activités prestées par l'intermédiaire d'une plateforme numérique, la question de la nature de la relation de travail entre le donneur d'ordre et le prestataire ne se posera que si l'activité i) ne ressort pas du champ d'application de la loi sur l'économie collaborative (par exemple, parce que le plafond de revenu est dépassé ou parce que la plateforme n'a pas reçu l'agrément) et ii) peut être considérée comme une activité professionnelle<sup>29</sup>. Il n'y a que dans ces situations qu'une qualification au moyen de la loi sur la nature des relations de travail se justifie<sup>30</sup>.
- par conséquent, les personnes qui prestent une activité occasionnelle dans le cadre de la loi sur l'économie collaborative ne sont pas couvertes par l'assurances obligatoire contre les accidents du travail parce qu'elles ne sont pas qualifiées de travailleur indépendant sur base de la loi sur les relations de travail.

---

<sup>28</sup> D'ailleurs, dans le régime salarié, seule une cotisation patronale est due dans le cadre de l'assurance contre les accidents du travail. Une transposition vers le régime des travailleurs indépendants impliquerait que seul le donneur d'ordres, i.c. l'exploitant de la plateforme, soit redevable d'une cotisation. Ici également, aucun lien ne serait fait avec la hauteur des cotisations payées par le travailleur indépendant.

<sup>29</sup> Voir aussi avis CGG 2022/01 'Qualification de la relation de travail en cas de travail de plateforme' du 26 janvier 2022.

<sup>30</sup> Dans avis 2022/01, le Comité a souligné que l'utilisation d'une plateforme numérique agréée ne permet, en aucun cas, de tirer une conclusion sur la nature de l'activité professionnelle, et donc sur la nature de la relation de travail.

Le Comité signale que l'exposé des motifs stipule que l'avant-projet de loi ne vise pas les activités peer-to-peer. Compte tenu de ce qui précède, le Comité recommande de clarifier cela également dans le texte de loi.

Du reste, le Comité signale que si le régime devait viser également les personnes qui sont actifs dans le régime de l'économie collaborative, cela créerait de facto un troisième statut entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants ; ce à quoi les partenaires sociaux se sont toujours opposés de manière unanime.

### 3.2.3 Application

Pour finir, le Comité note que, pour pouvoir mettre en pratique la mesure proposée, de nombreux aspects pratiques devront encore être réglés. A titre d'exemple, il faudra encore :

- déterminer comment identifier les plateformes<sup>31</sup> et les travailleurs indépendants<sup>32</sup> qui entrent dans le champ d'application ainsi que l'instance responsable de cette identification ;
- fixer toutes les modalités permettant de calculer l'indemnité en cas d'accidents du travail<sup>33</sup> ;
- établir tous les flux de données qui sont nécessaires entre les différents acteurs<sup>34</sup> qui jouent un rôle dans l'assurance accidents de travail pour les indépendants.

Au nom du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, le 17 mai 2022 :

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

**Jan STEVERLYNCK,**  
**Président**

---

<sup>31</sup> Prévoit-on une obligation d'enregistrement des plateformes visées ? Auprès de quelle instance (INASTI, Fedris, autres) ? Qui est responsable de la détection de ces plateformes (également de celles qui ne respectent pas leurs obligations) ?

<sup>32</sup> Dans le régime salarié, on peut s'appuyer sur le système Dimona/DmfA. Lorsqu'un travailleur indépendant preste une activité, cela n'est enregistré dans aucune base de données officielle. Il faut donc se demander i) qui est responsable d'identifier les travailleurs indépendants, ii) comment il peut le faire en pratique et iii) quelles sont les conséquences d'une requalification de la relation de travail.

<sup>33</sup> Dans le régime salarié, on s'appuie sur la notion de « salaire de base », un montant qui peut être déduit des déclarations DmfA. La hauteur des revenus d'un travailleur indépendant est connue i) uniquement sur base annuelle ii) avec un certain décalage.

<sup>34</sup> Notamment, la plateforme donneuse d'ordre, Fedris, l'assureur et les IPSS concernées.