



Service public fédéral
Sécurité sociale

Expéditeur
**Commission Administrative de règlement de la
relation de travail (CRT) - Chambre Francophone**

Centre Administratif Botanique - Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50 bte 135, 1000 Bruxelles

Dossier n°: 251 – FR – 2023/06/12

Demande décision unilatérale

Partie demanderesse : *Monsieur X, assisté par Monsieur Y*

Autre partie à la relation de travail : *Z, représenté par Me A, Me B et Me C*

Demande de qualification de la relation de travail

La procédure

1. Par un formulaire de demande reçu le 12 juin 2023, M. X a saisi la Commission d'une demande unilatérale de décision concernant une relation de travail non encore commencée avec Z, pour des prestations de livreur. Une note ainsi qu'un dossier de pièces étaient annexés au formulaire de demande.
2. Le 22 juin 2023, le secrétariat de la Commission a invité Z à intervenir dans la procédure.
3. Le 23 juin 2023, la Commission a informé le Conseil national du travail conformément à l'article 338/2, § 2, al. 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.
4. Z a déposé des observations écrites.
5. À l'audience du 28 août 2023, ont été entendus :
 - M. X, assisté de M.Y ;
 - Me A, Me B et Me C pour Z, en présence de D et E, représentants de Z.
6. À l'issue de l'audience, la Commission a demandé aux parties de lui fournir des informations complémentaires.
7. Les parties ont chacune déposé des observations et des pièces complémentaires.
8. La Commission a fixé au 25 septembre 2023 la date ultime pour le dépôt des dernières pièces.

L'objet de la demande et les arguments de M. X

9. Dans la note qui accompagne son formulaire de demande, M. X expose qu'il aimerait exercer la fonction de livreur pour la plateforme Z. Il se demande si la proposition de la plateforme de s'inscrire comme prestataire indépendant (soit sous statut indépendant, soit dans le régime de l'économie collaborative) est conforme à la loi, et si cette activité ne devrait pas s'exercer dans les liens d'un contrat de travail.
10. M. X fonde sa demande sur la nouvelle présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres. Cette présomption est prévue à

l'article 337/3 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, inséré par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Il signale avoir, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, interrogé Z à plusieurs reprises quant aux intentions de la plateforme compte tenu de ce changement législatif. Celle-ci ne lui aurait cependant jamais répondu.

11. M. X détaille le contenu de la présomption et considère que 7 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis (seul le premier critère ne serait pas rencontré).
12. M. X estime en outre que la présomption applicable aux activités de transport routier et la logistique pour compte de tiers aboutirait à la même conclusion.
13. S'agissant des critères généraux, il considère que l'examen de ceux-ci ne fait que renforcer la présomption de relation de travail salariée et ne révèle à tout le moins aucun élément incompatible avec une telle relation de travail sous autorité, de sorte la présomption ne pourrait être renversée.

Position de Z

14. Z indique tout d'abord n'avoir jamais entretenu aucun contact avec M. X, et s'interroge sur sa prétendue volonté de conclure une relation de travail avec elle.

Z se dit particulièrement interpellée par le fait que M. X n'ait jamais pris contact avec elle avant de saisir la Commission.

Z relève que le courrier du 20 octobre 2022 adressé par M. Y à F, déposé par M. X (pièce 21), ne le concernait pas personnellement, l'auteur du courrier n'indiquant nulle part qu'il agissait pour M. X.

15. Z relève que M. X a communiqué à la Commission (annexe 1 de M. X) des conditions générales non-applicables aux coursiers puisqu'il s'agit de celles destinées aux clients (consommateurs) dans le cadre de l'utilisation de l'application/du site internet pour leurs commandes ; Z dépose les conditions générales applicables aux coursiers (annexe 5).
16. Z constate que M. X n'avance aucun élément pratique qui concernerait sa relation professionnelle avec elle mais « se contente (...), par le biais d'une argumentation particulièrement développée pour un prestataire qui n'a jamais contracté avec Z (...), de se référer à des circonstances totalement étrangères à son cas », en fournissant des allégations (incorrectes) qui concernent d'autres coursiers et en faisant état de multiples documents et extraits du site internet qui, soit n'existent plus, soit ne sont plus à jour (comme la « Charte de la Communauté Z » qui est un document qui « n'existe plus en Belgique »).
17. Sur le fond, Z considère qu'aucun des 8 critères de l'article 337/3 de la loi-programme n'est rempli, et que la relation de travail doit être présumée s'effectuer sur une base indépendante ; même s'il fallait considérer que 3 de 8 critères ou 2 des 5 derniers critères étaient remplis, la présomption serait renversée au regard des critères généraux.
18. Dans ses observations communiquées après l'audience, Z soulève l'irrecevabilité de la demande de M. X, considérant que celui-ci n'envisage manifestement pas de s'engager dans une quelconque relation de travail. Z dénonce une instrumentalisation de la procédure et souligne que M. X ne l'a jamais contactée à titre personnel au sujet de la relation de travail ici en cause mais bien au nom de la G.

Examen de la demande

19. La Commission croit utile de rappeler la nature spécifique de sa mission, laquelle consiste en un « *ruling social* » qui a pour but d'offrir une sécurité juridique aux parties à une relation de

travail. La Commission est ainsi amenée à se prononcer « *dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain* »¹, et elle peut être saisie « *préalablement au début de la relation de travail* » ou dans un délai d'un an à compter du début de cette relation.²

Cette mission de la Commission n'a pas été modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, qui a introduit la présomption applicable aux plateformes, et a également modifié le fonctionnement de la Commission en consacrant le caractère contradictoire de la procédure de décision. Au cours des travaux parlementaires, le vice-premier ministre et ministre des Classes moyennes et des Indépendants a en effet déclaré :

*« que la Commission Relations de travail a seulement pour rôle de formuler des rulings préventifs. Le projet de loi à l'examen consolide cette mission. Pour certaines questions de qualification qui dépassent les rulings préventifs, d'autres institutions sont compétentes. Il s'agit notamment des services d'inspection dans le cadre de la lutte contre la fraude et des cours et tribunaux dans le cadre des procédures judiciaires. »*³

Le rôle de la Commission est ainsi de procurer aux parties une meilleure sécurité juridique au moyen d'un « *ruling social* », à titre préventif. Il ne s'agit pas de trancher des litiges, ce qui relève des cours et tribunaux.

20. Rappelons également le principe posé par les articles 331 et 332 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 selon lequel l'exécution effective d'une relation de travail doit correspondre à la nature de celle-ci, la priorité devant être donnée à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif de la relation de travail, si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

21. La proposition de directive⁴ de la Commission européenne dont s'inspire la loi du 3 octobre 2022 va dans le même sens et consacre le principe de la primauté des faits, ainsi que cela ressort de l'exposé des motifs de la loi du 3 octobre 2022, qui reproduit le considérant n° 21 de la proposition de directive : « *Le principe de la primauté des faits, selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, y compris sa rémunération, et non par la description de la relation par les parties, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail de 2006 de l'Organisation internationale du travail, est particulièrement pertinent dans le cas du travail sur plateforme, où les conditions contractuelles sont souvent déterminées unilatéralement par une partie* »⁵

L'exposé des motifs cite également l'article 3.2 de la proposition de directive selon lequel :

« la détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail sur la plate-forme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout arrangement contractuel éventuellement convenu entre les parties concernées. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base des faits, la partie qui

¹ Article 338, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

² Article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Depuis sa modification par la loi du 3 octobre 2022, cet article dispose :

« Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent être rendues à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, qui en font ensemble la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 ou de l'arrêté royal visé aux articles 334, 337/1 ou 337/2, pour autant qu'il soit applicable à la relation de travail concernée. »

³ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, rapport de la première lecture fait au nom de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions, Doc parl, Ch., n° 55-2810/002, p. 70.

⁴ Proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

⁵ Exposé des motifs, Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

assume les obligations de l'employeur doit être clairement identifiée conformément aux systèmes juridiques nationaux. »⁶ Cette exigence de prise en compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail est reprise à l'article 337/3, § 3, de la loi sur les relations de travail.

22. Ainsi, la qualification à laquelle se livre la Commission doit être prioritairement guidée par les faits, et elle doit tenir compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, indépendamment de la description des conditions de travail contenue dans les documents contractuels et dans les conditions générales de la plateforme.
23. Rappelons enfin que, même si la Commission peut être saisie avant le début de la relation de travail, ses avis et ses décisions concernent la qualification d'une relation de travail *déterminée*.⁷
24. Il appartient donc à la Commission de qualifier une relation de travail à partir des faits qui lui sont soumis, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail, et de se prononcer sur une relation de travail déterminée, non de se prononcer de façon générale sur le type de relation de travail pouvant être nouée entre une plateforme et ses livreurs.
25. Ceci implique que les parties puissent à tout le moins s'accorder – ou ne pas exclure de s'accorder - sur certains des paramètres essentiels de la relation de travail qu'elles envisagent de nouer, et qu'elles fournissent à la Commission suffisamment d'éléments concrets, en lien avec cette relation de travail déterminée, lui permettant d'apprécier la nature de cette relation au regard des critères de la loi.
26. Or en l'espèce, la Commission constate que la relation de travail n'a fait l'objet d'aucun commencement d'exécution, et qu'en ce qui concerne les critères de la présomption applicable aux plateformes numériques, les parties sont en total désaccord sur les conditions dans lesquelles elles pourraient être amenées à travailler ensemble. Compte tenu de cette opposition fondamentale, la relation de travail ici en cause apparaît en réalité purement hypothétique.

Cette opposition fondamentale se manifeste également dans l'attitude contentieuse que les parties ont chacune adoptée au cours de la procédure.

27. Ceci n'affecte pas la recevabilité de la demande, laquelle peut, comme cela a été rappelé, concerner une relation de travail qui n'a pas encore commencé.
28. Cette situation a toutefois comme conséquence que la Commission ne peut se fonder sur des faits relatifs à l'exécution effective du travail, qu'il s'agisse d'éléments issus de l'exécution de la relation de travail ou d'éléments sur lesquels les parties pourraient s'accorder.

Les éléments produits par M. X à l'appui de sa demande ont en effet été recueillis en dehors de tout commencement d'exécution de la relation de travail.

Ils sont issus de relations de travail actuelles ou passées entre Z et d'autres livreurs (voir les « captures d'écrans » de l'application mobile - pièces 15 à 20 annexées au formulaire de demande), ou détachés de toute relation de travail effective (conditions générales, charte de la communauté Z, site internet, échanges de courriers concernant d'autres coursiers ou relatifs à des questions plus générales).

Ces éléments sont sans lien aucun avec la relation de travail ici en cause, à supposer que cette relation ne soit pas purement hypothétique.

29. Si la Commission procédait à la qualification de la relation de travail à partir de ces éléments, elle ne pourrait le faire que de manière abstraite, conditionnelle et hypothétique, alors qu'il lui

⁶ Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

⁷ Article 338 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

appartient de se prononcer de manière concrète et individualisée, seule approche de nature à offrir aux parties la sécurité juridique qui est le but du « *ruling social* ».

30. Les informations communiquées par Z concernant le fonctionnement de son application mobile « Zz » ne permettent pas une autre conclusion. D'une part, ces éléments sont eux aussi sans lien avec la relation de travail déterminée ici en cause. D'autre part, ils n'ont pas été recueillis dans des conditions normales d'utilisation mais par un huissier requis par Z, lequel s'est rendu dans les bureaux de Z et s'est inscrit comme coursier sur l'application à l'aide d'un profil test déjà existant en utilisant une adresse e-mail qui lui a été fournie (x.x +test+courier2@Z.com). En outre, il est impossible pour la Commission de déterminer à quel point l'application utilisée par l'huissier est identique à celle utilisée par les livreurs. En effet, l'huissier constate pouvoir consulter les « opportunités » mais précise « Il m'est ici déclaré par la requérante que cette fonctionnalité n'est pas utilisée en Belgique ». L'huissier est également en mesure de consulter un écran « Charte de la Communauté Z » avec un lien vers cette charte. Cependant, le constat mentionne « Il m'est déclaré ici par la requérante que la Charte de la Communauté n'est plus applicable en Belgique, de sorte que le maintien de ce pop-up est une erreur et que celui-ci va être supprimé ».

Décision de la Commission

31. Compte tenu de ce qui précède et de sa mission légale, la Commission estime ne pas pouvoir qualifier la relation de travail qui lui est soumise, à défaut pour celle-ci d'être suffisamment caractérisée, concrète et individualisée.

Ainsi décidé à la séance du 13/11/2023 à laquelle siégeaient :

- Monsieur Jérôme MARTENS, conseiller à la Cour du travail de Bruxelles, Président;
- Madame Mathilde HENKINBRANT, représentante du SPF Sécurité Sociale, Direction générale Indépendants, Membre effective ;
- Madame Aurore LEONET, représentante du SPF Emploi, Membre suppléante ;
- Madame Marie-Hélène VRIELINCK, représentante de l'ONSS, Membre effective ;
- Monsieur Séverin GUNUMANA SHATANGIZA, représentant de l'INASTI, Membre suppléant ;

Le Président,

Jérôme MARTENS