



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°: 252 – 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*

| |
|---|
| 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 Belgium, 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, représentante de la société 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 19 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 toutefois 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.

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 en date du 20 octobre 2022 sur ses intentions vu ce changement législatif. Le 3 novembre 2022, le responsable de la communication de la plateforme lui a répondu que le statut de salarié ne pouvait pas être présumé, renvoyant au jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 8 décembre 2021 (jugement frappé d'appel) ; ce jugement étant antérieur au changement législatif invoqué, M. X se tourne vers la Commission.

10. M. X détaille le contenu de la présomption et considère qu'au moins 6, voire 7 des 8 critères de l'article 337/3 sont remplis.
11. 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.
12. 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

13. Z estime que la demande de M. X est irrecevable, pour trois raisons qu'elle développe dans ses conclusions :
 - il n'existe pas de relation professionnelle déterminée envisagée entre les parties,
 - une enquête a eu lieu et « une décision existe déjà quant à la nature de la relation »,
 - la CRT n'a pas de compétence pour évaluer le régime P2P.
14. 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 qu'un nombre suffisant de critères étaient remplis, la présomption de contrat de travail serait renversée au regard des critères généraux.

Z se réfère amplement au jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 8 décembre 2021.

| |
|---------------------|
| Recevabilité |
|---------------------|

15. L'article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dispose :

« § 1er. Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée, à la demande d'une ou des parties concernées, dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain.

§ 2. 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.

(...)

§ 5. Aucun avis ne peut être donné ou aucune décision ne peut être rendue :

1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail;

2° lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée. »

16. Par son premier moyen d'irrecevabilité, Z fait en substance valoir :

- que M. X ne s'est jamais manifesté auprès d'elle, il n'a jamais activé un compte en tant que coursier ni effectué de livraisons¹,
- qu'il n'établit pas qu'il envisagerait une relation de travail avec Z, ce que confirme le fait que, parmi les 27 pièces annexées à son formulaire de demande, la plupart sont accessibles au public sur le site Internet de Z, les autres étant liées à d'autres personnes que M. X,
- que le courrier du 20 octobre 2022 auquel il est fait allusion dans le formulaire de demande ne contient aucune référence au demandeur,
- que contrairement à ce que M. X écrit dans son formulaire de demande, Z ne lui a pas proposé de travailler comme indépendant, ce passage devant se comprendre comme se référant à l'option disponible sur la plateforme pour entamer le processus d'inscription comme livreur,
- la relation de travail évoquée par M. X présente un caractère purement hypothétique.

17. Il ressort de l'article 338 reproduit ci-dessus qu'il appartient à la Commission de se prononcer sur la qualification d'une relation de travail déterminée, lorsque le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain, et qu'elle peut être saisie préalablement au début de la relation de travail.

18. Dans sa demande, M. X expose qu'il envisage de travailler pour la plateforme Z.

Aucun élément du dossier ne permet d'écarter cette affirmation.

M. X a le droit de saisir la Commission avant le début de la relation de travail, et la loi ne subordonne pas la recevabilité de la demande à l'existence de négociations précontractuelles entre les parties, pas plus qu'à un commencement d'exécution.

19. La demande de qualification dont la Commission est saisie concerne une relation de travail entre M. X et Z. Il s'agit d'une relation de travail déterminée, même si elle présente un caractère hypothétique lié au fait que les parties ne paraissent pas pouvoir s'accorder sur les paramètres essentiels de leur future éventuelle relation (ce qui sera abordé plus loin).

20. Z invoque les causes d'irrecevabilité prévues à l'article 338, § 5, de la loi-programme et renvoie aux procédures qui ont donné lieu aux jugements du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 3 juillet 2019 et à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 13 février 2022.

21. Ces procédures concernaient d'autres livreurs et ne concernaient pas, et n'auraient d'ailleurs pas pu concerner, la relation de travail ici en cause.

22. En outre, les décisions judiciaires citées ne se sont pas prononcées « *sur la nature de la relation de travail concernée* » (art. 338, § 5, 2°), ni sur la nature de la relation de travail dont elles étaient saisies, ni le tribunal ni la cour ne s'étant prononcés sur le fond du dossier.

¹ Z mentionne toutefois qu'en 2019, une personne nommée « X » a initié les toutes premières étapes du processus d'intégration, sans achever le processus d'intégration.

La procédure qui a donné lieu au jugement du 8 décembre 2021 (et qui est actuellement pendante devant la Cour du travail de Bruxelles) ne concerne pas non plus la relation de travail individuelle ici en cause.

23. Enfin, la Commission n'aperçoit pas en quoi le fait que certains livreurs prestent pour Z sous le régime de l'économie collaborative empêcherait la Commission de se prononcer sur la nature, salariée ou indépendante, de la relation de travail ici en cause.
24. La Commission conclut donc que la demande est recevable, aucune des causes d'irrecevabilité prévues par la loi n'étant rencontrée.

Examen de la demande

25. 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* »², 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.³

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. »*⁴

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.

26. 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.
27. La proposition de directive⁵ 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*

² Article 338, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

³ Article 338, § 2, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Depuis sa modification par la loi du 3 octobre 2022, cet article permet en outre aux parties de saisir la Commission « 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. »

⁴ 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.

⁵ Proposition de directive européenne COM(2021) 762 relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes.

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. »⁶

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 assume les obligations de l'employeur doit être clairement identifiée conformément aux systèmes juridiques nationaux. »⁷ 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.

28. 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.
29. 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.
30. 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.

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.

31. 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.

32. 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, même s'il n'est pas certain qu'elle pourra se concrétiser.
33. 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. Comme le relève Z, ils s'agit de

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

⁷ Doc parl, Ch., n° 55-2810/001, p. 11.

documents accessibles au public sur le site Internet de la plateforme (extraits du site Internet et documents puisés à partir de ce site) ou d'autres documents ne concernant pas personnellement M. X (voir notamment les captures d'écran de l'application Rider Z en cours de livraison, les e-mails et captures d'écran concernant des livreurs « réprimandés et sanctionnés par Z parce que leurs livraisons ont été prétendument trop lentes », une publication universitaire, ...).

34. M. X dépose également un audit technique réalisé par PersonalData.IO concernant le processus de collecte des données. Ce document renseigne que « *l'échantillon pour établir ce rapport est principalement constitué d'une personne ayant travaillé pour Z en Belgique entre 2016 et 2018* » ; il est précisé que cette personne a exercé ses droits d'accès en 2022, ce qui montrerait que ses données ont été conservées plus de 4 ans après la fin de sa collaboration. M. X essaye par-là d'établir que Z utiliserait la géolocalisation à d'autres fins que le bon fonctionnement de ses services de base (deuxième critère de la présomption énoncé à l'article 337/3 de la loi-programme).

Ce document concerne lui aussi un autre livreur, dont la collaboration a pris fin il y a plus de 5 ans.

35. Les éléments produits par M. X ne concernent pas la relation de travail ici en cause.
36. 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 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* ».

Décision de la Commission

37. 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