

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme

VERWILGHEN, Myriam; Ghislain, Sarah

Published in:

Journal des Tribunaux du Travail

Publication date:

2020

Document Version

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for published version (HARVARD):

VERWILGHEN, M & Ghislain, S 2020, 'Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme: état des lieux dans un contexte mouvant (Deuxième partie)', *Journal des Tribunaux du Travail*, numéro 1383, pp. 557-570.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Inhoud - Sommaire

RECHTSLEER - DOCTRINE

Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant (Deuxième partie), par S. Ghislain et M. Verwilghen 557

RECHTSPRAAK - JURISPRUDENCE

Gehandicapten.
 Handicapés.
 Cass., 3de k., 7 X 2019 571

—
 Gelijke behandeling en niet-discriminatie.
 Égalité de traitement et non-discrimination.
 Ar.H. Brussel, 3de k., 10 IX 2019 572

RECHTSLEER - DOCTRINE

Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant (Deuxième partie)

d. — L'analyse des quatre critères généraux

27. — Concernant *la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention*, nous avons déjà traité incidemment ce critère ci-avant (voy. *supra*, point 23).

Il y a lieu d'analyser le contenu de la convention de prestation de services liant les parties de même que le contenu de l'annexe de chauffeur pour identifier la volonté des parties quant à la qualification juridique de leur relation de travail. L'intitulé de la convention est à lui seul impuissant à qualifier adéquatement la relation de travail (110). Par ailleurs, la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention doit être prise en compte pour autant que ladite convention soit exécutée conformément à son contenu. L'exécution factuelle prime par conséquent sur la qualification juridique retenue par les parties.

Il ressort de la décision du 16 janvier 2019 du tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles que ce premier critère serait clair : il n'y a pas de discussion quant au fait qu'Uber B.V. et les entreprises LVC ont conclu entre elles un contrat de prestation de services et qu'elles n'ont, en conséquence, pas eu la volonté de conclure entre elles un contrat de travail. Par contre, selon les sociétés demandresses, les trois autres critères généraux permettent de démontrer une contradiction entre la qualification juridique de la convention choisie par les parties et l'exécution effective de la convention par ces dernières. Le tribunal ne dit mot sur le contenu de l'annexe de chauffeur audit contrat de prestation de services.

28. — Quant à *la liberté d'organisation du temps de travail*, il est utile de relever les éléments relatifs à l'exécution factuelle des activités effectuées par les chauffeurs Uber, tels qu'ils ressortent du jugement du 16 janvier 2019.

Le tribunal a suivi la position défendue par Uber B.V. qui soutenait que les entreprises LVC sont totalement libres d'organiser leur temps de travail comme elles le veulent en ce qu'elles peuvent décider « si, quand et comment » elles entendent fournir le service. Selon le tribunal, les entreprises LVC sont « totalement libres d'organiser comme elles l'entendent leur temps de travail » en ce que « les entreprises LVC n'ont aucune obligation de se connecter à la plateforme ; il n'y a aucune obligation de durée minimale de connexion, il n'y a aucun quota minimum d'heures de prestations à fournir (sauf les 3 heures légalement requises) ; il n'y a aucun créneau horaire à respecter ; contrairement à d'autres plateformes, il n'y a pas de « numéris clausus » quant au nombre d'entreprises pouvant se connecter en même temps au système ; les entreprises LVC ne doivent pas annoncer à l'avance quand elles comptent fournir leurs services » (111). Les demandresses soutenaient toutefois que le seul fait que les chauffeurs puissent se

(110) Article 333, § 3, de la loi sur la nature des relations de travail ; projet de loi de loi-programme (I). Partie I, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n° 51-2773/1, p. 215.

(111) Trib. entr. fr. Bruxelles, cess., 16 janvier 2019, R.G. n° A/18/02920, inédit, p. 31.

connecter à la plateforme UberX quand ils le veulent ne suffit pas à démontrer leur liberté d'organisation du temps de travail et elles invoquaient, à l'appui de cette thèse, un arrêt de la Cour de cassation du 18 octobre 2010 (112), auquel le tribunal semble avoir accordé très peu d'intérêt. Or, il ressort de cet arrêt que :

« La liberté d'organisation du temps de travail qui, en vertu de l'article 333, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, est l'un des critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité requis pour un contrat de travail, concerne la question de l'indépendance ou non en matière d'emploi du temps *au cours de la plage de travail pendant laquelle le travail doit être effectué* ou l'exécutant du travail doit être disponible selon l'accord conclu entre les parties.

» La circonstance que celui qui exécute le travail dispose de la liberté de donner suite ou non à une offre de travail de son employeur et qu'il peut, le cas échéant, la refuser, n'empêche donc pas que, *dès qu'il a accepté le travail, l'employeur dispose de sa main d'œuvre et affecte celle-ci selon les dispositions du contrat.*

» Le simple fait qu'il ait toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que celui qui exécute le travail soit également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée » (112bis).

Ce raisonnement de la Cour de cassation apparaît particulièrement pertinent en l'espèce.

En effet, le tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles n'a pas analysé la question de la liberté d'organisation du temps de travail au cours de l'exécution des prestations des chauffeurs mais seulement du point de vue de la possibilité pour ces derniers de déterminer le début et la fin desdites prestations. Or, à la lumière de l'arrêt précité, la question de l'existence de la liberté d'organisation du temps de travail en ce qui concerne les chauffeurs Uber doit s'analyser à partir du moment où ils ont accepté de prêter un service et donc, concrètement, à partir du moment où ils se sont connectés à la plateforme et ont accepté d'effectuer un trajet. Le seul fait que les chauffeurs Uber soient libres d'accepter ou non une offre de travail dès lors qu'ils sont libres de se connecter à la plateforme Uber (quand ils le souhaitent), n'implique pas nécessairement que lorsqu'ils décident effectivement de se connecter à la plateforme, ils bénéficient, en fait, d'une liberté d'organisation de leur temps de travail. C'est, à notre sens, davantage cette question qui aurait dû être analysée par le tribunal.

Dans un arrêt du 9 janvier 1995 (113), la Cour de cassation avait déjà décidé que l'existence d'un lien de subordination n'implique pas que l'employeur est obligé de procurer au travailleur du travail de manière constante et que le travailleur devrait accepter tout travail qui lui est proposé par l'employeur.

Comme le relèvent J. Clesse, Q. Cordier et F. Kéfer, « Il ressort nettement de cette jurisprudence bien établie que la brièveté, l'irrégularité de la prestation, la liberté du travailleur de refuser la tâche ou la mission proposée n'excluent pas la formation d'un contrat de travail. Un contrat de travail peut se nouer pour l'accomplissement d'un travail déterminé sur une courte durée.

Autre chose est de déterminer le régime juridique d'un tel contrat » (114).

C'est en ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation française dans son arrêt du 4 mars 2020, entérinant de ce fait le raisonnement adopté par la cour d'appel de Paris dans son arrêt du 10 janvier 2019 qui avait retenu, à propos de l'argument avancé par Uber France et Uber B.V. concernant la liberté pour les chauffeurs de se connecter à la plateforme et du libre choix de leurs horaires de travail, que « le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV qui lui donne des directives, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction à son endroit » (115).

29. — Quant à la *liberté d'organisation du travail*, à nouveau, il y a lieu d'examiner *in concreto* les modalités d'exécution des prestations des chauffeurs Uber.

Plusieurs éléments étaient avancés par les sociétés demanderesse dans le litige soumis au tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles pour démontrer son inexistence.

Premièrement, la convention de prestation de services prévoit qu'Uber B.V. détermine quelle course est attribuée à quel chauffeur qui n'a donc pas la possibilité de déterminer l'utilisateur à transporter. Ceci était contesté par Uber B.V. qui invoquait que ce n'est pas elle qui détermine l'attribution des demandes de transport, mais bien la situation géographique des différentes entreprises LVC qui se sont préalablement connectées à la plateforme. Une fois géolocalisée par l'application UberX comme étant la plus proche de l'utilisateur, l'entreprise LVC contactée peut décider librement si elle accepte ou non la demande de transport. En cas de refus ou de silence, l'application géolocalise alors la prochaine entreprise LVC la plus proche.

À notre sens, le fait que le choix de l'entreprise LVC soit effectué par l'application UberX en considération de sa géolocalisation ne fait pas échec au constat que c'est bien Uber B.V. (via son application) qui détermine l'entreprise LVC qui effectue le transport, peu importe finalement par quel moyen (humain ou électronique) elle procède à cette détermination.

En outre, un parallèle avec ce qui a été développé *supra* concernant la question de la liberté d'organisation du temps de travail et, en particulier, avec les arrêts précités de la Cour de cassation du 9 janvier 1995 et du 18 octobre 2010, paraît à nouveau opportun. La possibilité pour les entreprises LVC de ne pas répondre ou de refuser une demande de transport ne peut pas, à elle seule, démontrer leur liberté d'organisation du travail une fois cette offre acceptée, question à examiner *in concreto*.

Deuxièmement, il a été relevé qu'Uber B.V. fixe le trajet devant être utilisé par l'entreprise LVC. Or, selon Uber B.V., aucune disposition contractuelle n'imposerait à l'entreprise LVC de suivre l'itinéraire fourni par la plateforme, qui n'est proposé qu'à titre indicatif ; le chauffeur peut choisir son propre itinéraire ou suivre celui proposé par un autre système de navigation ou même demandé par l'utilisateur. Selon le tribunal de l'entreprise franco-

(112) Cass., 18 octobre 2010, RG n° S.10.0023.N.

(112bis) Nous soulignons.

(113) Cass., 9 janvier 1995, J.T.T., 1995, p. 93.

(114) J. Clesse, Q. Cordier et F. Kéfer, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme*, CUP, Liège, Anthemis, 2019, p. 158.

(115) Cass. fr., ch. soc., arrêt n° 374, 4 mars 2020, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, point 11.

phone de Bruxelles, il n'est pas démontré qu'un itinéraire serait imposé par Uber B.V. au chauffeur. Or, il ressort de la lecture de l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020 que certaines conséquences, notamment en ce qui concerne la détermination du tarif, découleraient de l'absence de suivi par le chauffeur de l'itinéraire proposé par l'application.

Enfin, il était invoqué le fait qu'Uber B.V. impose sa politique des prix vis-à-vis de l'utilisateur sans laisser la possibilité au chauffeur de fixer le coût de son intervention. Selon le tribunal, cette affirmation paraît contredite par le contrat de prestation de service liant Uber B.V. aux entreprises LVC qui contient un tarif de base, un tarif au kilomètre et un tarif à la minute écoulée dans le véhicule et qui précise que le tarif est indicatif et que l'entreprise LVC peut négocier d'autres tarifs. À notre estime, la question de la réalité de ce choix laissé au chauffeur doit être examinée *in concreto*, dans la pratique.

Surabondamment, le tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles a relevé que les entreprises LVC décident seules si elles choisissent de recourir à du personnel pour exécuter les prestations, qu'elles utilisent leurs propres véhicules pour fournir les services de transport et que les chauffeurs ne doivent pas porter d'uniforme à l'effigie de Uber. Les entreprises LVC sont par ailleurs totalement libres de conclure des contrats de location avec d'autres clients qu'Uber B.V. (comme c'était d'ailleurs le cas de plusieurs parties défenderesses) et elles ne concèdent donc aucune exclusivité à cette dernière ou à la PRA. Sur base de tous ces éléments, le tribunal a considéré que les entreprises LVC sont libres d'organiser leur travail.

Ces éléments ne semblent toutefois pas à notre estime pouvoir à eux seuls emporter le constat que les chauffeurs Uber sont libres d'organiser leur travail comme ils l'entendent, au moment où ils l'effectuent. À nouveau, il y a lieu d'appréhender la question de l'existence d'un lien de subordination vis-à-vis des chauffeurs Uber dans le cadre des spécificités et réalités propres à l'économie de plateforme qui implique que la relation de travail ne présente pas de caractère de permanence et partant, qui entraîne potentiellement l'absence d'exclusivité dans le chef du travailleur, contrairement à ce qui prévaut généralement dans le cadre d'une relation de travail salariée ordinaire.

Dans son arrêt du 20 décembre 2017 (116), la Cour de justice de l'Union européenne a relevé qu'Uber exerçait une influence décisive sur les conditions de la prestation des chauffeurs, notamment en établissant au moyen de l'application éponyme à tout le moins le prix maximum de la course qu'elle récolte auprès de l'utilisateur avant d'en reverser une partie aux chauffeurs (117). Elle a expressément confirmé cette jurisprudence dans son arrêt du 10 avril 2018 (118).

Pour sa part, la Cour de cassation française a relevé dans son arrêt du 4 mars 2020 que la cour d'appel de Paris avait retenu que le chauffeur Uber avait été contraint pour pouvoir devenir partenaire de la société Uber B.V. et de son application de s'inscrire au Registre des métiers et que « loin de décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, il a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV,

qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont entièrement régis par la société Uber BV ». En ce qui concerne les tarifs, la cour d'appel de Paris avait relevé également qu'ils sont contractuellement fixés au moyen des algorithmes de la plateforme Uber imposant au chauffeur un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix et que des possibilités d'ajustement tarifaire par Uber existent notamment si le chauffeur a choisi un itinéraire « inefficace » (119).

30. — Quant à la *possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique*, à nouveau plusieurs éléments factuels étaient avancés par les sociétés demanderesses dans le litige soumis au tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles pour démontrer son existence.

Concernant les exigences « d'ordre professionnel » à fournir par les entreprises LVC à Uber B.V. au moment de leur engagement (enregistrement à la B.C.E., à la TVA, permis de conduire, assurances, etc.), le tribunal a considéré qu'il s'agissait d'exigences en lien avec la qualité et la sécurité du service à l'égard des utilisateurs et des tiers, qu'elles permettaient également à Uber B.V. de vérifier que les entreprises LVC respectent les conditions légales attachées à leur statut et qu'elles permettaient à Uber de préserver son nom et sa réputation. Il n'y a donc pas lieu d'y voir l'indice d'un contrôle hiérarchique selon le tribunal.

En ce qui concerne la dispense par Uber B.V. de formations aux chauffeurs, le tribunal relève qu'il ne s'agit que d'une séance d'activation pour expliquer à l'entreprise LVC et à son chauffeur les modalités et le fonctionnement de l'application UberX. S'il est vrai que les instructions générales nécessaires à la réalisation de la mission ne démontrent pas à elles seules l'existence d'un lien de subordination, il serait néanmoins intéressant de savoir si les chauffeurs également (et non pas seulement l'entreprise LVC) sont convoqués aux dites formations et si, au-delà d'une séance d'activation, un contrôle du suivi des instructions est organisé par Uber B.V.

Le tribunal ne retient pas non plus à titre d'indice d'un contrôle hiérarchique le fait que les chauffeurs auraient l'obligation d'attendre dix minutes l'arrivée de l'utilisateur car, sur base du contrat, il ne s'agirait que d'une recommandation.

Qu'en est-il du fait que les chauffeurs soient soumis à une évaluation des utilisateurs permettant à Uber B.V. de les sanctionner ou de les exclure du système ? Pour mémoire, il est généralement considéré que la possibilité d'être contrôlé, que ce contrôle soit effectif ou non, constitue un indice de l'existence d'un lien de subordination et qu'à ce titre, le pouvoir de l'une des parties d'imposer à l'autre partie des sanctions internes (qu'on appelle généralement disciplinaires) est un indice sérieux à prendre en considération (120). Dans le jugement du 16 janvier 2019 du tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles, cet argument n'a pas été retenu car selon le tribunal il n'est pas démontré que cette évaluation, qui permet à Uber B.V. de mesurer l'efficacité de son service et de l'améliorer, permettrait à cette

(116) C.J.U.E., 20 décembre 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981.

(117) C.J.U.E., 20 décembre 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, point 39.

(118) C.J.U.E., 10 avril 2018, *Uber France SAS en présence de Nabil Bensalem*, C-320/16, ECLI:EU:C:2018:221, point 21.

(119) Cass. fr., ch. soc., arrêt n° 374, 4 mars 2020, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, points 10 et 12.

(120) Projet de loi de loi-programme (I). Partie I, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n° 51-2773/1, p. 218.

dernière d'exclure l'entreprise LVC de sa plateforme. En revanche, le tribunal relève que le fait pour Uber B.V. de pouvoir utiliser les évaluations fournies par les utilisateurs du service dans le cadre de sa relation contractuelle avec les entreprises LVC, par exemple pour documenter une inexécution contractuelle du fournisseur de service, n'établit pas un contrôle hiérarchique de la part de Uber B.V. La nuance nous apparaît pourtant tenue, le constat par Uber B.V. d'un manquement contractuel dans le chef de l'entreprise LVC pouvant mener *de facto* à la rupture du contrat conclu avec celle-ci et partant, à l'exclusion de celle-ci et de son/ses chauffeur(s) de la plateforme.

Dans son arrêt précité du 20 décembre 2017, la Cour de justice de l'Union européenne, a relevé qu'Uber « exerce un certain contrôle sur la qualité des véhicules et leurs chauffeurs ainsi que sur le comportement de ces derniers pouvant entraîner, le cas échéant, leur exclusion » (121). Dans ses conclusions du 11 mai 2017 précédant ledit arrêt, M. l'avocat général M. Maciej Szpunar relevait que : « Si ce contrôle ne s'exerce pas selon une subordination hiérarchique de facture classique, il ne faut pourtant pas se laisser abuser par les apparences. Un contrôle indirect tel que celui exercé par Uber, basé sur des incitations financières et une évaluation décentralisée par les passagers, avec l'effet d'échelle, permet une gestion tout aussi efficace, sinon plus, que celui basé sur des ordres formels donnés par un employeur à ses employés et le contrôle direct de leur exécution » (122). La Cour a confirmé cette jurisprudence dans son arrêt du 10 avril 2018 (123).

Dans l'arrêt de la Cour de cassation française du 4 mars 2020, le raisonnement de la cour d'appel de Paris concluant à l'existence d'un contrôle de la part d'Uber sur les prestations des chauffeurs, élément pris en considération parmi d'autres pour considérer que le chauffeur devait être considéré comme étant lié par un contrat de travail à Uber, a également été approuvé : « S'agissant des conditions d'exercice de la prestation de transport, la cour d'appel a constaté que l'application Uber exerce un contrôle en matière d'acceptation des courses, puisque, sans être démenti, M. X. affirme que au bout de trois refus de sollicitations, lui est adressé le message « Êtes-vous encore là ? », la charte invitant les chauffeurs qui ne souhaitent pas accepter de courses à se déconnecter « tout simplement », que cette invitation doit être mise en regard des stipulations du point 2.4 du contrat, selon lesquelles : « Uber se réserve également le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application Chauffeur ou des services Uber par le Client ou un quelconque de ses chauffeurs ou toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Uber », lesquelles ont pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et, ainsi, à se tenir constamment, pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV, sans pouvoir réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui leur convient ou non (...) » (124). La cour d'appel de Paris a également retenu dans son arrêt attaqué du

10 janvier 2019 l'existence d'un pouvoir de sanction d'Uber BV vis-à-vis des chauffeurs en ce que cette dernière fixe un taux d'annulation de commandes pouvant entraîner la perte d'accès au compte ou encore décide de la perte définitive d'accès à l'application Uber en cas de signalement de « comportements problématiques » par les utilisateurs (125).

31. — À titre d'indice d'un contrôle hiérarchique, est également régulièrement invoqué par les parties entendant se prévaloir de la requalification de la relation de travail en contrat de travail, l'argument lié au fait que la plateforme numérique permet leur *géolocalisation*.

Cet argument était invoqué par les sociétés demanderesse dans l'affaire soumise au tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles, de même que par le chauffeur M. X. dans l'affaire ayant mené à l'arrêt de la Cour de cassation française du 4 mars 2020. Eu égard à sa spécificité, cet argument mérite une attention particulière.

Si l'existence d'un lien de subordination juridique implique l'existence (de la possibilité) d'un contrôle hiérarchique du travailleur par l'employeur, à savoir la possibilité de lui donner des instructions et d'en contrôler le respect, la possibilité pour un employeur de géolocaliser le travailleur relève incontestablement d'un tel contrôle. En effet, même si la géolocalisation poursuit, *a priori* ou en substance, une autre finalité, en l'occurrence localiser les travailleurs pour déterminer lequel est le plus proche de l'utilisateur, il n'empêche qu'elle permet, aussi, à l'employeur de contrôler les prestations de travail de ce dernier (126).

Dans l'affaire soumise au tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles, les demanderesse faisaient référence, au soutien de leur argumentation, à un avis de la Commission administrative de règlement de la relation de travail (ci-après la « CRT ») du 9 mars 2018 (127) rendu au sujet de la société Deliveroo (sur lequel nous reviendrons *infra*) et dans le cadre duquel l'argument de la géolocalisation des livreurs Deliveroo avait été invoqué à titre d'indice révélateur de l'existence d'un contrôle hiérarchique ; indice qui avait été retenu en ce sens par la CRT comme suit :

« La commission rappelle que le « lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne » (...) Or, l'utilisation de la technologie GPS dont question ci-dessus démontre à suffisance que Deliveroo se réserve des possibilités de contrôle exorbitantes dont l'importance est renforcée par la faculté de résiliation dans un délai très court. En soi, le fait que M. M. disposerait lui aussi d'une faculté de résiliation, laisse subsister les facultés de contrôle appartenant à Deliveroo ; de même, le souci d'informer le client de la progression de sa commande, ne rend pas le contrôle permanent que la technologie GPS autorise sur l'activité d'un coursier, compatible avec une activité indépendante ».

(121) C.J.U.E., 20 décembre 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, point 39.

(122) Conclusions de l'avocat général M. Maciej Szpunar, 11 mai 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL*, aff. C-434/15, ECLI:EU:C:2017:364, point 52. Il précise toutefois ensuite que « ce constat ne signifie pas pour autant que les chauffeurs d'Uber doivent être nécessairement considérés comme employés. Cette société peut très bien réaliser ses prestations en ayant recours à des entrepreneurs indépendants, qui agissent en son nom en qualité de sous-traitants. La polémique concernant le statut des chauffeurs vis-à-vis d'Uber, qui a abouti déjà à des décisions juridictionnelles dans certains États membres, est tout à fait étrangère aux questions de droit qui nous préoccupent dans la présente affaire ».

(123) C.J.U.E., 10 avril 2018, *Uber France SAS en présence de Nabil Bensalem*, aff. C-320/16, ECLI:EU:C:2018:221, point 21.

(124) Cass. fr., ch. soc., 4 mars 2020, arrêt n° 374, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, point 13.

(125) Cass. fr., ch. soc., 4 mars 2020, arrêt n° 374, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, point 14.

(126) Voy. en ce sens : O. Moreno et F. Schapira, « La surveillance du travailleur par géolocalisation », in X, *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, Limal, Anthémis, 2013, p. 429.

(127) Commission administrative de règlement de la relation de travail, 9 mars 2018, dossier n° 113 - FR-20180123, inédit.

Dans son jugement du 16 janvier 2019, le tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles a relativement vite balayé cet argument, indiquant qu'une telle géolocalisation est inhérente au bon fonctionnement de l'application UberX et qu'il n'est pas démontré que l'utilisation de la géolocalisation permettrait un contrôle hiérarchique. En outre, le tribunal a tenu compte du fait qu'un recours avait été introduit par Deliveroo contre cet avis rendu « sur demande unilatérale » sans que Deliveroo puisse faire valoir sa position. Enfin, toujours selon le tribunal, l'avis susvisé de la CRT rendu au sujet des livreurs Deliveroo ne peut pas « être transposé au système UberX » aux motifs qui peuvent être résumés comme suit. Il ressort de cet avis de la CRT que les coursiers Deliveroo ne peuvent se présenter comme une véritable entreprise et ne peuvent travailler comme coursier à vélo que pour maximum deux clients, tandis que les entreprises LVC ne souscrivent pas d'exclusivité en recourant à la plateforme UberX et plusieurs d'entre elles fournissent également des services de location de voiture avec chauffeur en-dehors de tout recours à UberX. Contrairement au système mis en place par Deliveroo dans lequel la seule justification de la géolocalisation serait de permettre au client de suivre l'arrivée de son repas, dans le système UberX, le tribunal relève que le recours à la géolocalisation est indispensable pour le fonctionnement-même du service. Ce raisonnement nous apparaît particulièrement critiquable dès lors que, tout comme pour UberX, la géolocalisation mise en place au sein du système de Deliveroo permet également à la plateforme d'identifier le livreur le plus proche du restaurant où la commande est passée par l'utilisateur. La géolocalisation ne sert donc pas uniquement à permettre au client de suivre l'arrivée de son repas. La géolocalisation est donc également indispensable pour le fonctionnement de Deliveroo. En outre, le tribunal relève que dans le système UberX, non seulement le véhicule de l'entreprise LVC est localisé par GPS mais l'utilisateur l'est également (pour pouvoir localiser l'entreprise LVC la plus proche de ce dernier) ; ce qui ne paraît pas être le cas du système Deliveroo. Là encore, cette conclusion nous semble critiquable. Selon le tribunal, il ne peut être sérieusement soutenu que Uber B.V. exercerait un contrôle hiérarchique sur l'ensemble des membres de la PRA alors que ceux-ci sont aussi géolocalisables que les entreprises LVC, pour autant qu'ils se soient connectés à la plateforme.

Cette réflexion apparaît peu convaincante dès lors que l'argument de géolocalisation invoqué par les sociétés demanderesse doit être appréhendé non pas de manière isolée mais parmi un ensemble d'autres éléments à prendre en considération dans le cadre de l'analyse des indices révélateurs de l'existence d'un contrôle hiérarchique de la part d'Uber B.V. envers les chauffeurs.

Dans son arrêt attaqué du 10 janvier 2019, la Cour d'appel de Paris a décidé que le système de géolocalisation utilisé par la plateforme Uber suffit à établir l'existence d'un contrôle des chauffeurs et donc d'un lien de subordination juridique de ceux-ci à l'égard d'Uber. Parmi les moyens soulevés à l'appui du pourvoi en cassation introduit devant la Cour de cassation française ayant mené à son arrêt du 4 mars 2020, était critiquée cette décision en ce que ce système de géolocalisation n'a pas pour objet de contrôler l'activité des chauffeurs mais n'est utilisé que pour mettre ces derniers en relation avec le client le plus proche,

assurer la sécurité des personnes transportées et déterminer le prix de la prestation (128). La Cour de cassation française ne s'est toutefois pas précisément prononcée sur ce moyen ; ce que l'on peut regretter.

32. — *En conclusion*, le tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles a décidé qu'il n'était nullement rapporté la preuve d'éléments concrets permettant de requalifier le contrat de prestation de service conclu entre Uber B.V. et les entreprises LVC en contrat de travail. Au soutien de cette conclusion, le tribunal fait référence à la note de politique générale du secrétariat d'État à la lutte contre la fraude sociale présentée le 9 novembre 2015 devant la Chambre des représentants et dans laquelle il apparaît que ce dernier avait lui-même relevé, à l'aide d'une étude menée par l'ONSS concernant le statut des chauffeurs Uber, que ceux-ci remplissaient les conditions de travailleur indépendant. Relevons toutefois que, comme le secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale l'a lui-même indiqué dans ladite note, ce constat a été établi en considération des « délimitations » suivantes : d'une part, il tenait compte des données disponibles à ce moment-là (c'est-à-dire en novembre 2015) et d'autre part, il a été posé sous réserve, peut-on lire implicitement, de vérifications sur base de contrôles effectués sur le terrain (129).

Il est donc patent de constater que, sur base d'éléments factuels que l'on peut considérer comme étant identiques, le tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles et la cour d'appel de Paris, suivie par la Cour de cassation française, ont pris des décisions contraires en ce qui concerne l'existence d'un lien de subordination juridique liant Uber B.V. aux chauffeurs Uber. Pour rappel, la décision du tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles a toutefois été frappée d'appel et n'est dès lors pas définitive.

3. — *Quid de l'extension du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés aux personnes effectuant du transport de personnes ?*

33. — L'article 3, 5^o bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 instaure une extension de la sécurité sociale des travailleurs salariés « aux personnes qui effectuent des transports de personnes, qui leur sont confiés par une entreprise, au moyen de véhicules dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise, ou auxquelles une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie, ainsi qu'aux exploitants de ces entreprises ».

Il est utile de s'arrêter un instant sur la manière dont s'articulent d'une part, les dispositions de la loi du 27 juin 1969 et de son arrêté d'exécution qui régissent l'assujettissement en matière de sécurité sociale des travailleurs salariés et d'autre part, les dispositions susvisées de la loi sur la nature des relations de travail qui permettent de déterminer, le cas échéant après requalification de la nature de la relation de travail, l'assujettissement au régime de sécurité sociale applicable. À ce propos, l'article 332 de la loi sur la nature des relations de travail précise qu'une requalification de la relation de travail et l'application du régime de sécurité sociale y correspondant peut avoir lieu en application des dispositions de ladite loi et de ses arrêtés d'exécution, sans préjudice toutefois notamment de l'article 2, § 1^{er}, 1^o et 3^o,

(128) Cass. fr., ch. soc., 4 mars 2020, arrêt n° 374, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.

(129) Note de politique générale, 9 novembre 2015, *Doc. parl.*, Chambre, 54-1428/17, p. 6.

de la loi du 27 juin 1969 et de toute disposition prise sur la base de ces dispositions (ce qui vise donc l'article 3, 5^obis, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de l'article 2, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 27 juin 1969). Ceci consacre donc la primauté de la loi du 27 juin 1969 (et de son arrêté d'exécution) en ce qui concerne le régime de sécurité sociale applicable sur les dispositions de la loi sur la nature des relations de travail en cas de requalification de la relation de travail (130).

Ceci étant dit se pose la question de l'application de cet article 3, 5^obis, aux chauffeurs Uber ; qui revient à s'interroger premièrement sur la question de savoir si Uber B.V. peut être qualifiée « d'entreprise qui confie des transports de personnes à des personnes qui effectuent ces transports » ou « d'entreprise qui dispense des services en lien avec les transports qu'elle leur confie ».

En ce qui concerne la qualification du type de services offerts par Uber, on a déjà vu ci-avant que la Cour de justice de l'Union européenne considère que le service offert par Uber ne se résume pas à un service d'intermédiation mais consiste bien en un service global dont l'élément principal est un service de transport.

Dans son jugement du 16 janvier 2019, le tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles a relevé, au moment d'analyser la question de l'application de la présomption prévue par l'article 337/2 de la loi sur la nature de la relation de travail, qu'Uber B.V. offrait, selon Lui, un service d'intermédiation et non un service de transport (voy. *supra*, point 26) ; ce qui apparaît contraire à la jurisprudence de la Cour de justice. Au sujet de l'application de l'article 3, 5^obis, précité invoqué subsidiairement par les sociétés de taxi — dans l'hypothèse où le tribunal était d'avis que les chauffeurs Uber n'étaient pas liés par des contrats de travail et qu'ils devaient être assujettis à la sécurité sociale des travailleurs indépendants —, le tribunal a relevé que : « son champ d'application est limité aux personnes qui effectuent des services de transport qui leur sont confiés par une entreprise au moyen de véhicules dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise ; Or, en l'espèce, il est établi que les parties défenderesses autres que Uber B.V. sont toutes propriétaires du véhicule utilisé pour leurs activités ou locataires dudit véhicule en vertu d'un contrat de location-financement qui n'est pas garanti par Uber B.V. ; En outre, il a été jugé ci-avant que Uber B.V. ne fournit pas de service de transport ; c'est la PRA qui commande les locations de voitures aux entreprises LVC défenderesses ; celle-ci fournissent, en leur nom, les services LVC au profit des membres de la PRA » (131). Le tribunal a donc conclu que l'article 3, 5^obis susvisé n'était pas applicable.

La détermination du type de services offerts par Uber (à savoir un service d'intermédiation ou un service de transport) apparaît donc décisive pour décider de l'application de l'extension consacrée par l'article 3, 5^obis, précité. Si l'on veut être tout à fait

complet, il y a lieu ensuite de se demander s'il s'agit d'interpréter strictement les termes de l'article 3, 5^obis, selon lesquels les transports doivent avoir été « confiés » par une entreprise : cela pourrait-il englober l'hypothèse où ces services de transport sont — même indirectement (puisqu'via les entreprises LVC) — confiés par Uber B.V. aux chauffeurs Uber ? Cela nous semble devoir être le cas, précisément pour empêcher que des sociétés « écrans » ne puissent faire obstacle artificiellement à l'extension consacrée par l'article susvisé. Si l'on devait enfin considérer qu'Uber ne se limite pas à offrir un service de transport (parce qu'Uber consiste en un service « plus global » mettant à disposition des chauffeurs une application), il nous semble possible de se rattacher aux termes de l'article 3, 5^obis, selon lesquels l'élargissement du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés s'applique aussi aux personnes « auxquelles une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie ». Il faut constater que peu de doctrine et de jurisprudence se sont penchées sur l'interprétation à donner à ces derniers termes ou en tout cas y ont procédé de manière brève. C.-E. Clesse indique que : « Il y a assujettissement à l'ONSS lorsque l'entreprise dispense aux travailleurs des services en rapport avec les services qu'elle leur confie tel que la mise à disposition d'un emplacement de stationnement ou d'un service d'appel téléphonique » (132). Cette disposition semble pouvoir donc s'appliquer à Uber.

34. — À noter que le tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles n'a pas non plus retenu l'application de l'article 3, 5^oter, du même arrêté royal qui était également invoqué par les demanderessees et qui étend le bénéfice du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés « aux chauffeurs de taxi et aux entrepreneurs qui les exploitent » (sauf dans deux cas particuliers) (133). En effet, selon le tribunal, les défenderesses ne fournissent pas de services de taxi au sens de l'ordonnance bruxelloise du 27 avril 1995 relative aux services de taxis et aux services de location de voitures avec chauffeur.

C. — Livreurs de Deliveroo

35. — Après avoir exposé brièvement le fonctionnement de la plateforme Deliveroo, nous analysons la nature de la relation de travail liant cette dernière à ses livreurs, à la lumière des décisions administratives et judiciaires rendues récemment sur la question.

1. — Le fonctionnement de la plateforme Deliveroo

36. — Deliveroo, société créée au Royaume-Uni, exploite une plateforme électronique (134) disponible sur Internet et sur smartphone, permettant aux consommateurs de bénéficier d'un service de livraison rapide de repas à domicile, préparés dans un ensemble de restaurants. La livraison est effectuée par des li-

(130) Cette primauté a été également précisée dans les travaux préparatoires de la loi sur la nature des relations de travail : Projet de loi de loi-programme (I). Partie I, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n° 51-2773/1, p. 212 : « L'inadéquation ou l'incompatibilité susvisée (lire : constatée sur base des critères fixés par la loi sur la nature des relations de travail) ne porte toutefois pas préjudice aux dispositions du droit de la sécurité sociale en ce qui concerne la délimitation actuelle du champ d'application des régimes respectifs de sécurité sociale — régime "travailleurs salariés" et régime "travailleurs indépendants" ».

(131) Trib. entr. fr. Bruxelles, cess., 16 janvier 2019, R.G. n° A/18/02920, inédit, pp. 37-38.

(132) C.-E. Clesse, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. Aux frontières de la fausse indépendance*, vol. II., Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 245.

(133) L'article 3, 5^oter, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 dispose que l'application de la loi du 27 juin 1969 est étendue « Aux chauffeurs de taxi et aux entrepreneurs qui les exploitent, sauf s'il s'agit de : 1^o chauffeurs de taxi qui sont titulaires d'une licence d'exploitation d'un service de taxis délivrée par l'autorité compétente et qui sont propriétaires du véhicule ou des véhicules qu'ils exploitent ou qui en ont la disposition par contrat de vente à tempérament qui n'est pas financé ou dont le financement n'est pas garanti par l'entrepreneur ; 2^o chauffeurs de taxi qui sont mandataires de la société qui exploite le véhicule et qui dispose de la licence d'exploitation, dans le sens de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 4, de l'arrêté royal n° 38 organisant le statut social des travailleurs indépendants. Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, on entend par "chauffeurs de taxi" les chauffeurs de véhicules appartenant à un service de taxis tel que défini par l'autorité compétente ».

(134) Sur son site internet, Deliveroo indique que l'application par le biais de laquelle sont offerts ses services repose sur une technologie prédictive qui évalue la manière la plus efficace de distribuer les commandes en fonction de la localisation des restaurants, des livreurs et des clients, <https://deliveroo.be/fr/about-us>, consulté le 10 mai 2020.

vreurs à vélo. Une fois la commande effectuée, le client est informé du temps nécessaire à la préparation de la commande et à la livraison et il peut suivre, via l'application Deliveroo, la localisation des livreurs. Le groupe Deliveroo possède une filiale belge dénommée Deliveroo Belgium.

2. — L'analyse de la nature de la relation de travail liant Deliveroo à ses livreurs

37. — La nature de la relation de travail nouée entre Deliveroo Belgium et ses livreurs pose également question.

Deliveroo occupait ses livreurs, jusqu'à début 2018, dans le cadre d'un contrat de travail via la SMart. Depuis février 2018, Deliveroo Belgium a décidé de mettre fin à sa collaboration avec la SMart et d'occuper ses livreurs dans le cadre d'une relation de travail indépendant. Elle revendique d'ailleurs sur son site internet : « Nous faisons le maximum pour offrir aux livreurs ce qu'ils souhaitent, notamment la liberté de choisir où et quand travailler » (135). Elle relève par ailleurs que : « Mais nous voulons aller plus loin. Deliveroo a été la première entreprise de l'économie à la demande à proposer aux livreurs une formule d'assurance spécifique, et la première à défendre publiquement le droit des livreurs à davantage de protection, appelant à la fin de l'opposition entre flexibilité et sécurité actuellement inhérente au droit du travail. Notre souhait est de collaborer avec les gouvernements de tous les pays pour atteindre cet objectif » (136). Deliveroo Belgium bénéficie, depuis le 18 janvier 2018, de l'agrément octroyé par le SPF Finances à certaines plateformes d'économie collaborative (137), ce qui permet à ses coursiers de bénéficier, sous certaines conditions, de certains avantages fiscaux. Nous renvoyons à ce propos à nos développements sur la loi De Croo (voy. Titre II, points C et D).

En effet, dans certaines limites, les coursiers Deliveroo peuvent ainsi ne pas être assujettis à la sécurité sociale des travailleurs indépendants. Comme précédemment indiqué, l'article 5ter de l'arrêté royal n° 38 organisant le statut social des travailleurs indépendants prévoit une « exception » à l'assujettissement au statut social des indépendants pour les travailleurs de l'économie de plateforme lorsque le cadre légal exposé précédemment est respecté. *A contrario*, cela implique que si les revenus générés par cette activité excèdent le montant susvisé, les personnes devraient en principe, pour les revenus issus de cette activité, être assujetties au régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants. La loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale avait modifié l'article 37bis, § 2, du CIR, en révisant à la hausse (par rapport à ce qu'avait déjà instauré la loi De Croo) le montant annuel brut maximum des revenus à ne pas dépasser, à savoir 6.340,00 EUR (montant indexé pour l'exercice d'imposition 2021). Comme expliqué ci-avant (voy. points 12 et s.), la loi du 18 juillet 2018 a toutefois été annulée par la Cour constitutionnelle dans un arrêt du 23 avril 2020. L'article 5ter de l'arrêté royal n° 38, instauré par la loi De Croo, quant à lui, subsiste.

À ce propos, il est utile de s'arrêter sur l'articulation entre la loi sur la nature des relations de travail et l'arrêté royal n° 38. L'article 332 de la loi sur la nature des relations de travail consacre notamment la primauté de l'article 2, § 1^{er}, 1^o et 3^o, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés (qui prévoient la possibilité pour le Roi de prévoir des cas d'extension à l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés) et de l'article 3, §§ 1^{er} et 2 de l'arrêté royal n° 38, ainsi que de toute disposition prise en exécution de ces dispositions, sur la loi sur la nature des relations de travail. Donc, si, en application des critères prévus par la loi sur la nature des relations de travail, il est conclu à une requalification de la relation de travail (ce qui doit en principe mener à l'application du régime de sécurité sociale y correspondant) mais que cette requalification aboutit à l'application d'un régime de sécurité sociale différent de celui applicable en vertu des dispositions précitées de la loi du 29 juin 1981 ou de l'arrêté royal n° 38, c'est ce dernier qui prévaut.

38. — Contrairement au cas de Uber, la Commission administrative de règlement de la relation de travail (ci-après, la « CRT ») a déjà eu l'occasion de rendre deux décisions, respectivement le 23 février 2018 et le 9 mars 2018, concernant la question de la nature de la relation de travail liant Deliveroo à ses livreurs (voy. titre a *infra*). S'en est suivi une action introduite par Deliveroo Belgium devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles qui a déjà rendu un premier jugement le 3 juillet 2019, mais uniquement sur la question de la validité de la décision de la CRT (voy. titre b *infra*). Par ailleurs, une action introduite par l'auditorat du travail à l'encontre de Deliveroo Belgium est actuellement pendante (titre c *infra*). Nous évoquerons enfin un arrêt intéressant de la Cour de cassation française du 28 novembre 2018 concernant la société Take Eat Easy (titre d *infra*).

a. — Décisions de la CRT du 23 février 2018 et du 9 mars 2018

— Un mot sur la CRT (138)

39. — La CRT, instituée en 2012 suite à l'adoption de la loi-programme sur la nature des relations de travail, fait partie du SPF Sécurité sociale (139). Elle est composée d'une chambre francophone et d'une chambre néerlandophone, chacune étant présidée par un magistrat professionnel et, pour le reste, composée, de manière égale, d'une part de membres du personnel de la Direction générale Indépendants du SPF Sécurité sociale ou de l'INASTI et d'autre part, de membres du personnel de la Direction générale Politique sociale du SPF Sécurité sociale, du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou de l'ONSS (140).

La CRT a pour fonction, dans le cadre de ce qu'on peut appeler un « ruling social » (141), de rendre, dans le cadre d'une tâche préventive, des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée. Ces décisions peuvent être rendues suite à une demande unilatérale, c'est-à-dire introduite par une

(135) <https://deliveroo.be/fr/about-us>, consulté le 10 mai 2020.

(136) <https://deliveroo.be/fr/about-us>, consulté le 10 mai 2020.

(137) Voy. la liste des plateformes d'économie collaborative agréées par le SPF Finances sur le site suivant : <https://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/127-economie-colaborative-liste-plateformes-agreees-20190509.pdf>.

(138) Pour une contribution plus complète sur la CRT : voy. : M. Verwilghen, « La Commission de ruling social », in *Subordination et parasubordination. La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*, Limal, Anthemis, 2017, pp. 141 et s.

(139) Sur base de son rapport annuel 2019, il ressort que la CRT a rendu 28 décisions en 2019, 36 en 2018 et 27 en 2017.

(140) Article 329 de la loi-programme sur la nature des relations de travail et arrêté royal du 11 février 2013 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, *M.B.*, 21 février 2013. Les membres de la CRT sont nommés pour un mandat renouvelable de six ans.

(141) Projet de loi de loi-programme (I). Partie I, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n° 51-2773/1, p. 224.

seule partie à la relation de travail, dans le cas où elle commence une activité professionnelle de travailleur indépendant et en fait la demande lors de son affiliation à une caisse d'assurances sociales et cela, soit au moment de l'affiliation soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail. Elles peuvent également être rendues suite à une demande de toute partie à une relation de travail ou à une relation de travail envisagée dont le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant est incertain et ce, 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 (142). Dans les deux cas, les décisions rendues par la CRT produisent leurs effets pour une durée de 3 ans (143). Elles lient les institutions représentées en son sein (c'est-à-dire entre autres l'ONSS et l'INASTI) ainsi que les caisses d'assurances sociales, sous réserve toutefois de ce que (i) les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont toujours les mêmes (si elles sont modifiées, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions) et (ii) les éléments fournis par les parties à la CRT en vue de qualifier la relation de travail l'ont été de manière complète et exacte (à défaut, la décision est censée n'avoir jamais existé). Cette double réserve implique que les institutions de sécurité sociale conservent la possibilité de contrôler le maintien des éléments ayant fondé la décision de la CRT (144).

Par ailleurs, la loi prévoit expressément qu'aucune décision ne peut être rendue par la CRT si, au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale concernant la nature de la relation de travail (145). De même, aucune décision ne peut être rendue si une juridiction du travail a déjà été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée (146).

Les décisions de la CRT sont susceptibles de faire l'objet d'un recours devant le tribunal du travail compétent. La décision de la CRT devient définitive si aucun recours n'est introduit (147).

— Les décisions de la CRT du 23 février 2018 et du 9 mars 2018 concernant Deliveroo

40. — La CRT a été amenée à se prononcer, à deux reprises, sur la nature de la relation de travail nouant Deliveroo Belgium à un de ses livreurs ; ce qui a fait l'objet de deux décisions, respectivement rendues le 23 février 2018 (148) et le 9 mars 2018 (149).

Dans les deux cas, la saisine de la CRT par le coursier Deliveroo concernait une relation de travail envisagée. Auparavant, les deux coursiers étaient tous deux occupés en tant que travailleurs salariés par la SMart qui refacturait leurs prestations à Deliveroo Belgium. En octobre 2017, Deliveroo Belgium a annoncé qu'elle entendait, à partir du 1^{er} février 2018, mettre un terme à sa collaboration avec la SMart pour ne plus faire appel qu'à des

livreurs indépendants. Les deux demandeurs, souhaitant respectivement poursuivre la collaboration avec Deliveroo Belgium, considéraient néanmoins que la collaboration proposée correspondait non pas à une relation de travail indépendante mais à une relation de travail salariée.

Après avoir considéré les demandes introduites comme recevables, eu égard à la non-application des cas d'exclusion visés par l'article 338, § 3, de la loi sur la nature des relations de travail (*cf supra*, point n° 39), la CRT a procédé à l'analyse de l'application de la présomption de la nature de la relation de travail prévue à l'article 337/2, § 1^{er}, de ladite loi, applicable aux relations de travail se situant dans le cadre du transport de choses pour le compte de tiers (150). Des critères spécifiques, se substituant aux critères prévus par l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi, sont prévus par un arrêté royal du 29 octobre 2013 (151) en ce qui concerne les relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la « sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers ». Plus précisément, cet arrêté royal s'applique aux relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités énumérées à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence. Or, la CRT relève que selon cet article 4, la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers est compétente notamment pour les entreprises qui « effectuent le transport routier pour compte de tiers et tout autre transport tant hippomobile qu'automobile pour le compte de tiers ». Selon la CRT, en visant « tout autre transport », cette disposition ne semble pas exclure le transport à vélo. Elle a donc décidé que « sur base des éléments dont dispose la Commission, les livraisons de repas préparés réalisés à la suite d'une commande passée via la plateforme Deliveroo, doivent être considérées comme une activité de transport, et plus particulièrement comme une activité de transport au sens de l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010. En effet, n'étant pas propriétaires de la marchandise, les livreurs exécutent des livraisons pour compte de tiers ».

Après analyse des huit critères sectoriels prévus par l'article 2 de l'arrêté royal du 29 octobre 2013, la CRT a décidé qu'une majorité d'entre eux était remplie de manière « assez manifeste » ; aboutissant au constat de l'existence d'une présomption de relation de travail salariée. Ainsi, la CRT a retenu : (i) l'absence de risque financier ou économique pris par le livreur (l'« exécutant des travaux ») au sein de Deliveroo (l'« entreprise ») (critère a), (ii) l'absence de responsabilité et de pouvoir de décision du livreur (exécutant des travaux non titulaire d'un certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les condi-

(142) Article 338, § 2, de de la loi-programme sur la nature des relations de travail.

(143) Article 338, § 1, de de la loi-programme sur la nature des relations de travail.

(144) Article 338, § 4, de de la loi-programme sur la nature des relations de travail.

(145) Selon les travaux préparatoires, il s'agit ainsi « d'éviter que les parties ne saisissent la chambre qu'aux seules fins d'éviter une éventuelle requalification d'office », Projet de loi de loi-programme (I). Partie I, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n° 51-2773/1, p. 225.

(146) Article 338, § 3, de de la loi-programme sur la nature des relations de travail.

(147) Article 338, § 5, de de la loi-programme sur la nature des relations de travail.

(148) C.R.T., décision n° 116 du 23 février 2018, disponible sur <https://www.commissionrelationstravail.belgium.be/fr/decisions.htm>.

(149) C.R.T., décision n° 113 du 9 mars 2018, disponible sur <https://www.commissionrelationstravail.belgium.be/fr/decisions.htm>.

(150) L'application de cette présomption, applicable également au secteur du transport de personnes, avait aussi été analysée en ce qui concerne Uber (*voy. supra*, point n° 26).

(151) Arrêté royal du 29 octobre 2013 pris en exécution de l'article 337/2, § 3, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail qui se situent dans le cadre de l'exécution des activités qui ressortent du champ d'application de la sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers, *M.B.*, 26 novembre 2013. Il s'agit d'un arrêté royal différent (mais qui porte la même date de promulgation) de celui applicable au secteur du transport de personnes tel qu'analysé dans le cas des chauffeurs Uber.

tions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil) concernant les moyens financiers de Deliveroo (critère b), (iii) l'absence de pouvoir de décision du livreur dans la politique d'achat de Deliveroo (critère c), (iv) l'absence de pouvoir de décision du livreur (exécutant des travaux) concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement du prix des travaux, le prix de la course étant fixé par Deliveroo qui s'engage uniquement à confirmer le montant du « delivery fee » à l'avance et par écrit et qui se charge de préparer la facture (critère d), (v) le défaut d'obligation de résultat découlant du défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visées dans le règlement (CE) n° 1071/2009 (critère e), (vi) le fait de ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle visée dans le règlement (CE) n° 1071/2009 et comme c'est également le cas du fait que les livreurs utilisent une veste à l'enseigne Deliveroo (critère g). Concernant ce dernier critère, la CRT ajoute qu'il résulte de la capture de l'écran du site web conjoint Securex-Deliveroo pour l'inscription simplifiée des candidats coursiers à la BCE et à la TVA que les coursiers sont invités à s'inscrire comme « non-commerçant », ce qui d'après le site implique qu'ils ne travaillent que comme coursier à vélo pour maximum deux clients et qu'ils ne fassent pas de publicité pour leurs services ou produits ; ce qui a pour conséquence que les livreurs ne pourraient pas être en mesure de se présenter, dans le cadre de cette inscription à la BCE recommandée par Deliveroo, comme une véritable entreprise. Selon la CRT, seuls deux critères pourraient prêter à discussion et mériteraient d'être approfondis, à savoir le fait de ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel pour l'exécution du travail convenu (critère f) et le fait de travailler dans des locaux dont on n'est pas propriétaire ou le locataire ou de travailler principalement avec un véhicule motorisé dont le livreur n'est pas le propriétaire ou qu'il n'a pas lui-même pris en leasing ou en location ou qui est mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant (critère h). L'analyse de ces deux critères n'est toutefois pas davantage élaborée.

À noter, comme le relève notamment Q. Cordier (152), que dans ces deux décisions, la CRT a interprété la notion d'« entreprise » telle que visée par l'arrêt royal du 29 octobre 2013 précité comme visant Deliveroo Belgium. Or, cela ne relève pas de l'évidence eu égard à la définition donnée à cette notion, qui vise « l'entreprise qui exécute les travaux ou l'entreprise qui exécute les travaux et dans laquelle la personne qui exécute les travaux dispose de parts » (153) ; ce qui, selon d'autres (154), vise le prestataire (coursier en l'occurrence) et non le donneur d'ordre (Deliveroo) ce qui, en fonction de ce choix, devrait donc mener à une analyse, voire à une conclusion différente.

Cela étant, la CRT conclut, sur base de son analyse des critères spécifiques sectoriels, à la présomption de l'existence d'un contrat de travail. Elle ajoute que, accessoirement, si l'on considère que l'activité de transport en question ne rentre pas dans le champ d'application de l'article 4 de l'arrêt royal du 22 janvier 2010, et que dès lors il y a lieu de faire application des critères

établis par l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi sur la nature des relations de travail, la conclusion ne serait pas différente (à tout le moins pour les critères visés à l'article 337/2, a, b, c, d et h), la portée de ces critères étant « assez proche ».

La CRT a ensuite analysé les quatre critères généraux non seulement au regard de la possibilité sur base de ces derniers de renverser la présomption de relation de travail susvisée mais également pour eux-mêmes.

La qualification proposée par Deliveroo et telle qu'elle résulte du projet de convention déposé, respectivement, par chacun des deux livreurs, est celle d'une relation de travail indépendante. La CRT précise qu'il y a lieu de vérifier cette qualification dite « de départ » à la lumière des quatre critères généraux de la loi sur la nature des relations de travail.

Au niveau de la volonté des parties, la CRT note qu'elle est incertaine dans la mesure où, par le passé, les livreurs étaient tous deux occupés dans les liens d'un contrat de travail via la SMart. Le fait que la nouvelle relation de travail soit envisagée par Deliveroo dans le cadre d'une relation de travail indépendante ne suffit pas à démontrer la volonté commune des parties pour qu'il en soit ainsi. La CRT relève que les livreurs n'ont pas marqué leur accord sur une qualification de travailleur indépendant.

En ce qui concerne la liberté d'organisation du temps de travail, la CRT relève qu'elle est fortement limitée et que plusieurs éléments sont incompatibles avec une relation de travail indépendante. En effet, sur base des explications et documents fournis à la CRT, celle-ci relève que les livreurs seraient contraints de réserver plus d'une semaine à l'avance, les plages horaires pendant lesquelles ils devraient être à disposition de la plateforme. Par ailleurs, les livreurs risqueraient de perdre une éventuelle priorité dans le choix des sessions ultérieures sur base de « mauvaises statistiques », ce qui est rendu possible en cas de non-connexion pendant les plages choisies ou en cas de réservation de plages horaires ne correspondant pas aux périodes les plus favorables à l'activité de Deliveroo (les « pics » des vendredis, samedis et dimanches soirs). La CRT fait par ailleurs expressément référence à l'arrêt de la Cour de cassation du 18 octobre 2010 précité (voy. *supra*, point 28) dans lequel la Cour a décidé que le simple fait d'avoir la possibilité de donner suite ou non à une offre de travail n'implique pas que celui qui exécute le travail est également libre dans l'organisation de son temps de travail une fois la mission acceptée.

Au niveau de la liberté d'organisation du travail, la CRT relève que bien qu'en théorie, le livreur a le droit de faire appel à un remplaçant, dans les faits, cette possibilité apparaît très limitée puisque la réception de la commande et son exécution ne sont possibles que par une personne en possession du smartphone du livreur lui-même. Par ailleurs, Deliveroo bénéficie dans les faits d'un droit de regard sur la personne de l'éventuel remplaçant (dès lors que certaines restrictions sont imposées à cet égard). Enfin, la CRT relève plusieurs possibilités d'instructions et/ou de contrôle incompatibles selon elle avec une qualification de relation de travail indépendante : très faible liberté d'organisation (selon la convention, la prestation est définie

(152) Q. Cordier, « La commission dite de ruling social et la livraison de repas à vélo », note sous C.R.T., 23 février 2018, *J.L.M.B.*, 2018/18, p. 868. et références infrapaginales.

(153) Article 1^{er}, § 2, de l'arrêt royal du 29 octobre 2013 précité.

(154) Voy. notamment en ce sens : J. Deumer, « La présomption binaire de contrat de travail et de contrat d'indépendant dans les secteurs d'activités dits "à risque" », *Subordination et para-subordination*, Limal, Anthemis, 2017, pp. 189-190 ; S. Albers et P. Maerten, « Het sociaal statuut van de digitaalplatform-medewerker : een status quo en een blik op de toekomst », *Or.*, 2019/2, p. 31. Selon ces auteurs, la CRT part du postulat erroné selon lequel l'« entreprise » viserait Deliveroo. Le point de vue de la CRT est uniquement défendable si le coursier exerce ses activités en tant qu'associé actif de Deliveroo, ce qui n'est pas le cas.

comme : le retrait de plats chauds/froids et/ou de boissons auprès des restaurants ou autres partenaires dont l'identité aura été communiquée par le biais de l'application, ainsi que la livraison à vélo de ces articles commandés aux clients de Deliveroo Belgium à l'adresse qui vous aura été communiquée par l'application) ; respect des standards de sécurité communiqués par Deliveroo Belgium ; respect des instructions précises quant à la manière de prendre livraison des articles commandés (ex : « entrer par la porte *Take Away* et non par la porte du restaurant ») ; faculté pour Deliveroo Belgium de mettre fin à la convention à tout moment pour n'importe quel motif moyennant un préavis minimum d'une semaine. Selon nous, ces éléments ne sont pas tous incompatibles avec une relation de travail indépendante, notamment le fait de faire respecter des standards de sécurité ou de donner des instructions telles que « rentrer par tel côté ».

Aussi, la CRT relève que le livreur doit faire en sorte que Deliveroo Belgium puisse, au moyen de la technologie GPS, suivre la progression de la commande. Concernant ce dernier point, la CRT relève que « l'utilisation de la technologie GPS démontre à suffisance que Deliveroo se réserve des possibilités de contrôle exorbitantes » et que « le souci d'informer le client de la progression de sa commande ne rend pas le contrôle permanent que la technologie GPS autorise sur l'activité du coursier compatible avec une activité indépendante ». Il aurait été intéressant que la CRT explique davantage en quoi Deliveroo Belgium avait la possibilité, via la localisation GPS des livreurs, de les contrôler.

41. — Dans ses deux décisions, la CRT conclut qu'aussi bien au regard de la présomption applicable à l'activité de transport de choses pour compte de tiers qu'au regard des critères généraux, les modalités proposées sont incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendante. En conséquence, elle décide que si la relation devait être exécutée selon les modalités proposées par Deliveroo Belgium, elle devrait être considérée comme une relation de travail salariée.

42. — Si ces décisions de la CRT s'avèrent importantes et doivent être prises en considération, il faut en rappeler la force contraignante relative puisqu'elles ne lient que l'ONSS et l'INASTI ainsi que les caisses d'assurances sociales et non les juridictions du travail (*cf infra*).

Par ailleurs, eu égard au fait que ces décisions ont été rendues avant la publication le 26 juillet 2018 de la loi du 18 juillet 2018, relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, la CRT n'avait pas pu prendre en compte les nouveautés insérées par cette dernière (voy. *supra*, points 10 et s.). On comprend dès lors qu'elle ne se soit pas penchée sur la question de l'articulation entre la loi sur la nature des relations de travail et les dispositions modifiées par la loi du 18 juillet 2018 (notamment l'article 1, § 4, de la loi du 27 juin 1969 et l'article 1, alinéa 3, de la loi sur les contrats de travail qui excluent dans certaines conditions les travailleurs de leur champ d'application). La loi du 18 juillet 2018 ayant toutefois été annulée par la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 23 avril 2020, la question apparaît désormais désuète.

b. — Jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 3 juillet 2019

43. — Un recours a été introduit le 24 avril 2018 devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles par Deliveroo Belgium contre la décision de la CRT du 23 février 2018. Ce recours a été dirigé d'une part, contre l'État belge (représenté par le ministre des Affaires sociales et de la Santé publique), en tant que représentant de la CRT dépourvue de personnalité juridique et, d'autre part, contre le coursier à vélo (Monsieur R.) qui avait saisi la CRT, en présence de l'ONSS et de l'INASTI.

À titre principal, Deliveroo Belgium sollicitait la révision de la décision de la CRT en ce qu'elle avait déclaré la demande du coursier recevable. À défaut, Deliveroo Belgium demandait à ce que la décision de la CRT soit réformée en ce qu'elle avait considéré que la relation de travail envisagée entre le coursier à vélo et Deliveroo doit être considérée comme une relation de travail salariée et qu'il soit constaté qu'il s'agit d'une relation de travail indépendante.

Plusieurs exceptions d'irrecevabilité de la demande étaient opposées par le coursier à vélo, qui soulevait notamment un déclinatoire de juridiction estimant le tribunal du travail sans pouvoir de juridiction et qui soulevait par ailleurs le défaut d'intérêt né et actuel dans le chef de Deliveroo, la relation de travail litigieuse étant seulement envisagée et non existante. En cas de recevabilité de la demande, Monsieur R. soutenait l'absence d'application de l'article 338, § 3, de la loi sur la nature des relations de travail, invoquée par Deliveroo Belgium. En vertu de cette disposition, aucune décision ne peut être donnée par la CRT « 1^o 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^o lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée ».

Dans un jugement du 3 juillet 2019 (155), le tribunal du travail francophone de Bruxelles, après s'être reconnu compétent matériellement sur pied des articles 580, 1^o et 581, 1^o du Code judiciaire et après avoir reconnu l'intérêt à agir de Deliveroo Belgium, a déclaré illégale et a annulé la décision de la CRT du 23 février 2018 concluant au non-respect des conditions de recevabilité d'une telle décision telles que consacrées à l'article 338, § 3, de la loi sur la nature des relations de travail.

Selon le tribunal, l'interprétation donnée à cette disposition légale par la CRT dans sa décision du 23 février 2018 s'écarte du sens du texte, pourtant clair à son estime. Le tribunal relève que l'auditorat du travail de Bruxelles a informé expressément la CRT quant au fait qu'une information pénale avait été ouverte à l'encontre de Deliveroo au mois d'octobre 2017 notamment au sujet de la nature de la relation de travail envisagée entre Monsieur M. et Deliveroo. Le tribunal relève que la situation est identique en ce qui concerne Monsieur R. Selon le tribunal, la CRT ne pouvait donc pas rendre de décision sur la demande de Monsieur R. ni sur celle de Monsieur M.

Quant à la question — touchant au fond — de l'examen de la nature de la relation de travail liant Deliveroo Belgium à

(155) T.T. fr. Bruxelles, 7^e ch., 3 juillet 2019, R.G. n^o 18/2076/A. Cette décision est disponible dans le numéro en ligne sur *stradalex* via le bouton pdf.

Monsieur R., le tribunal a décidé être tenu, en application du « devoir de juridiction », de se prononcer sur celle-ci, et donc sur l'obligation pour un (potentiel) employeur de payer les sommes dues en vertu de la législation en matière de sécurité sociale.

Le tribunal a donc réservé à statuer sur cette question et a fixé un calendrier de mise en état en vue de permettre aux parties de s'expliquer sur cette question. L'audience de plaidoiries n'ayant pas encore eu lieu au jour de la rédaction de la présente contribution, il faudra encore attendre avant de connaître la position du tribunal sur cette question épineuse. À noter par ailleurs qu'un appel a été interjeté devant la cour du travail de Bruxelles contre la décision du tribunal du 3 juillet 2019.

c. — Action civile pendante introduite par l'auditorat du travail

44. — Suite à une enquête de plus de 2 ans menée par l'ONSS, l'Auditorat du travail de Bruxelles a introduit une action civile (156) à l'encontre de Deliveroo Belgium devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, considérant que les coursiers à vélo devraient être considérés comme ayant le statut de travailleurs salariés (157). Dans le cadre de cette action, l'Auditorat du travail a identifié diverses infractions (à savoir notamment, le non-paiement de la rémunération des coursiers conformément aux conditions de rémunérations applicables dans le secteur du transport et de la logistique (CP 140.03) et le non-paiement des cotisations de sécurité sociale y afférentes). Les syndicats ont invité les coursiers à faire intervention volontaire en vue de se joindre à l'action civile et de pouvoir se prévaloir d'un jugement qui leur serait favorable (158) ; ce que plusieurs coursiers ont fait. L'audience de plaidoiries devrait avoir lieu fin 2021.

d. — Arrêt de la Cour de cassation française du 28 novembre 2018 concernant Take Eat Easy

45. — Il est intéressant de relever un arrêt du 28 novembre 2018 de la Cour de cassation française (chambre sociale) (159) qui, pour la première fois, a été amenée à se prononcer sur la qualification du contrat liant un coursier à une plateforme numérique. En particulier, le litige portait sur la nature de la relation de travail entre un coursier de Take Eat Easy et cette dernière. De manière tout à fait similaire à Deliveroo, Take Eat Easy utilise une plateforme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas et des livreurs à vélo qui exercent leurs activités sous un statut d'indépendant.

Un livreur avait saisi le conseil de prud'hommes puis la cour d'appel de Paris, en vue d'obtenir la requalification de son contrat de prestation de services en un contrat de travail. Les deux juridictions s'étaient déclarées incompétentes pour connaître de la demande. La liquidation judiciaire de la société Take Eat Easy avait été prononcée entre temps et le liquidateur avait refusé d'inscrire au passif de la liquidation les demandes du coursier en paiement des courses effectuées.

Des éléments factuels tels qu'exposés dans l'arrêt du 20 avril 2017 de la cour d'appel de Paris (160), il ressort notamment que, selon les conditions générales faisant partie intégrante du contrat de prestation de services conclu entre les parties, le coursier choisit librement les plages horaires disponibles à l'intérieur desquelles il s'engage à effectuer une ou plusieurs livraisons et peut modifier une plage horaire au maximum 72 heures avant son commencement, le coursier exerce son activité de livraison en qualité d'entrepreneur indépendant, le prestataire s'engage à être en possession de son propre matériel de livraison (vélo, kit de réparation, casque, gilet ou brassard réfléchissant... sauf le sac isotherme visant à transporter les repas qui est fourni par la société contre caution) au plus tard 15 minutes avant le début de la prestation, à défaut de valider dans les 5 minutes de sa notification la proposition de livraison qui lui est faite via l'application, le coursier est automatiquement réputé la refuser, pour chaque plage horaire intégralement prise en charge et chaque livraison effectuée conformément à la convention, le coursier a droit à la rémunération définie d'un commun accord dans les conditions particulières, l'application est dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel tant par la société que par le client de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci dans le cadre de l'exécution de la convention, le coursier est libre de conclure avec toute autre entreprise un contrat similaire ou équivalent, la société Take Eat Easy ne disposant d'aucune exclusivité.

Dans son arrêt, la cour d'appel de Paris a débouté le livreur considérant qu'il n'était pas lié par un contrat de travail. Selon la cour, les stipulations susvisées « ne sont pas en soi révélatrices du lien de subordination allégué ni même d'une dépendance économique du prestataire, dans la mesure où il n'est lié à la société Take Eat Easy par aucune clause d'exclusivité ou de non-concurrence et reste libre chaque semaine de déterminer lui-même les plages horaires au cours desquelles il souhaite travailler, ou de n'en sélectionner aucune s'il ne souhaite pas travailler ». L'arrêt relève ensuite l'existence d'un système de bonus et de pénalités (« strikes ») en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles (par exemple : en cas de désinscription tardive d'un « shift », d'absence de réponse à son téléphone pendant le « shift », d'incapacité de réparer une crevaison, de refus de faire une livraison, etc.) ; le cumul de plusieurs « strikes » pouvant avoir des conséquences plus ou moins importantes pour le coursier (161). Ceci étant, après avoir elle-même relevé qu'un tel système est « évocateur d'un pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur », la cour d'appel considère qu'il ne suffit pas à caractériser le lien de subordination justifiant l'existence d'une relation de travail salariée. Selon la cour d'appel de Paris, les pénalités s'appliquent à des comportements objectivables du coursier constitutifs de manquements à ses obligations contractuelles et ne remettent pas en cause la liberté du coursier de choisir ses horaires de travail en s'inscrivant ou non à un « shift » proposé par la plateforme ou de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste à sa

(156) Conformément à l'article 138bis, § 2, alinéa 1, du Code judiciaire.

(157) « Deliveroo assigné devant le tribunal du travail pour infractions à l'ONSS », disponible sur <https://www.lesoir.be/268139/article/2019-12-20/deliveroo-assigne-devant-le-tribunal-du-travail-pour-infractions-lons>, mis en ligne le 20 décembre 2019, consulté le 14 juin 2020.

(158) <https://unitedfreelancers-acv.squarespace.com/actualites/2020/1/22/action-pour-les-coursiers-de-deliveroo-grzar>, consulté le 14 juin 2020.

(159) Cass. fr., 28 novembre 2018, arrêt n° 1737, ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737, disponible sur www.courdecassation.fr.

(160) Paris, 20 avril 2017, disponible sur <https://www.doctrine.fr/d/CA/Paris/2017/C0822FEC8CDA7D713DC67>.

(161) Ainsi, le cumul, sur une période d'un mois, de deux « strikes » entraîne une perte de bonus, le cumul de trois « strikes » entraîne la convocation du coursier pour discuter de la situation et de sa motivation à continuer à travailler pour Take Eat Easy et le cumul de quatre « strikes » conduit à la désactivation du compte et la désinscription des shifts réservés.

seule discrétion. La cour d'appel relève la liberté pour le livreur de choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier et la possibilité de déterminer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée ; ce qui est aux yeux de la cour exclusif d'une relation de salarié. Elle conclut que : « Il s'ensuit que M. XY manque à rapporter la preuve qu'il fournissait des prestations à la société Take Eat Easy dans des conditions le plaçant dans un lien de subordination à l'égard de celle-ci, et spécialement dans un lien de subordination juridique permanent ».

La Cour de cassation a cassé cet arrêt de la cour d'appel de Paris rappelant que l'existence d'une relation de travail ne dépend pas de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination donnée à leur convention mais bien des conditions de fait dans lesquelles l'activité est exercée. Ce qui justifie en l'occurrence la cassation c'est que la cour d'appel de Paris n'a pas tiré selon la Cour de cassation les conséquences légales de ses constatations (la Cour épingle à ce propos d'une part le fait que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par Take Eat Easy de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus et d'autre part, le fait que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier) dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution des prestations caractérisant un lien de subordination.

Il ressort de cet arrêt de la Cour suprême française qu'une importance cruciale, pour ne pas dire décisive (162), semble avoir été attachée au pouvoir de sanction existant dans le chef de la société Take Eat Easy. En ce qui concerne la faculté pour la plateforme de géolocaliser le coursier, il est en revanche à déplorer qu'il n'ait pas été davantage explicité en quoi concrètement cela participait, selon la Cour, à la détection d'un pouvoir de direction et de contrôle dans le chef de la plateforme.

Au jour de la rédaction du présent article, et à notre connaissance, la cour d'appel de Paris (autrement composée) n'a pas encore rendu son arrêt suivant le renvoi de l'affaire après cassation.

IV. — Bilan et possibilités pour l'avenir ?

46. — Depuis de longues années, le droit du travail belge oppose le statut du travailleur salarié à celui du travailleur indépendant sur base du critère de l'existence ou de l'absence d'un lien de subordination juridique liant le travailleur à son cocontractant. On l'a vu, la subordination économique est, par contre, davantage considérée comme une caractéristique du contrat d'entreprise, bien qu'on la retrouve également dans le cadre d'une relation de travail salariée (163).

L'appréciation de l'existence d'un lien de subordination juridique relève du pouvoir d'appréciation souverain des cours et tribunaux saisis du litige qui, à la lumière des critères légaux établis par la loi sur la nature des relations de travail (et de ses arrêtés d'exécution), sont amenés à déterminer, en considération d'un ensemble d'éléments factuels touchant à l'exécution concrète par le travailleur de ses activités, la nature de la relation de travail.

On le voit, en pratique, cette tâche n'est pas aisée et des situations factuelles similaires mènent parfois à des décisions divergentes.

Ceci étant dit, un constat semble pouvoir être effectué sur base de l'analyse de la jurisprudence commentée ci-avant concernant la question de la détermination de la nature de la relation de travail des travailleurs de l'économie de plateforme : en droit belge, l'application des critères généraux de la loi sur la nature des relations de travail apparaît pour le moins insatisfaisante et impropre à appréhender comme il se doit la particularité du travail effectué par le biais de plateformes numériques. En effet, si sur certains points, il apparaît clair que les chauffeurs Uber ou les coursiers Deliveroo bénéficient d'une certaine liberté dans l'organisation de leur travail (ils ne sont en règle pas tenus par une clause d'exclusivité en faveur de leur cocontractant) et dans leur temps de travail (puisqu'ils peuvent par exemple décider de se connecter à la plateforme quand ils le souhaitent), il n'empêche que sur bien d'autres aspects, leur liberté apparaît fortement limitée (ainsi, une fois connectés à la plateforme, ils ne sont pas libres de prêter leurs activités comme ils l'entendent) et ils sont soumis à un certain contrôle hiérarchique (ils sont notamment susceptibles de se voir infliger des sanctions en cas de manquements constatés par la plateforme pour laquelle ils travaillent).

Au travers de la question de savoir si ces travailleurs sont à considérer comme des travailleurs salariés ou comme des travailleurs indépendants du point de vue du droit du travail, se pose aussi et peut-être avant tout la question de leur couverture sociale (164).

47. — Dans le cadre de la loi De Croo, puis de la loi du 18 juillet 2018, nous avons vu que le législateur était intervenu d'une manière très ciblée pour instaurer des règles spécifiques au niveau du traitement du point de vue du droit fiscal et social des prestations effectuées dans le cadre de l'« économie collaborative ». Si ces initiatives législatives dénotent certes d'une conscientisation du législateur quant à l'émergence des nouvelles formes de travail issues de ce type d'économie, il n'empêche que le but recherché lors de leur élaboration n'a pas été celui d'instaurer une meilleure couverture sociale au profit de ces travailleurs.

La loi De Croo a instauré, pour les revenus limités issus d'une activité limitée (165) menée dans le cadre de l'économie collaborative et répondant à des conditions spécifiques (166) (notamment le fait qu'il doive s'agir de prestations effectuées par le biais d'une plateforme électronique « agréée » (167)), une taxa-

(162) C'est d'ailleurs dans ce sens que s'est prononcé le doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation, à l'origine de l'arrêt : J.-G. Huglo, « Take Eat Easy : une application classique du lien de subordination », *Sem. Soc. Lamy*, 2018, n^{os} 1842-1843, p. 3 : « même s'il n'y avait pas eu géolocalisation, la solution aurait été la même. À elle seule, la géolocalisation, inhérente à toute plateforme numérique, est insuffisante pour caractériser un lien de subordination. Le système de sanction révèle à lui seul le lien de subordination ».

(163) Voy. a ce propos, V. Franquet, « Subordination économique et subordination juridique : concepts à différencier ou manifestations d'une même réalité ? », *Chr. D.S.*, 2019/02-03, pp. 37 et s.

(164) Sans compter la question de la concurrence loyale entre les opérateurs économiques que nous n'abordons pas dans le cadre de la présente contribution.

(165) Voy. Projet de loi-programme, *Doc. parl.*, Chambre, 2015-2016, n^o 54-1875/001, p. 13.

(166) Voy. article 90, alinéa 1^{er}, 1^o bis, du Code des impôts sur les revenus 1992, tel que modifié par la loi-programme du 1^{er} juillet 2016.

(167) Ce qui n'est notamment pas le cas de la plateforme Uber.

tion avantageuse (propre aux revenus « divers ») (168) et une « exception » à l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs indépendants (169). Dès lors que le double objectif poursuivi par le législateur lors de l'adoption de cette loi a été d'une part, de faire sortir du travail au noir les prestations exercées dans ce cadre et d'autre part, de donner un coup de pouce à cette nouvelle forme d'économie et à l'entrepreneuriat à terme (170), force est de constater, que ces mesures n'ont pas eu pour objectif d'apporter un véritable encadrement juridique au niveau du statut social des travailleurs exerçant ces activités dans le cadre d'une occupation principale et pas simplement d'appoint (171). On l'a dit, dans son arrêt du 23 avril 2020, la Cour constitutionnelle n'a d'ailleurs pas manqué de mettre en évidence une certaine incohérence dès lors que la loi De Croo impose, pour bénéficier de son régime d'exception, de ne pas agir dans le cadre d'une activité professionnelle alors que l'objectif du législateur était notamment, par la création de ce statut, de stimuler l'entrepreneuriat et d'offrir un tremplin vers le statut de travailleur indépendant...

Par ailleurs, l'adoption de la loi du 18 juillet 2018 n'a pas fondamentalement modifié ce qui avait été instauré, au niveau de l'économie collaborative, par la loi De Croo. Elle n'a ainsi pas modifié l'exception à l'assujettissement au statut social des travailleurs indépendants des personnes exerçant de manière occasionnelle une activité produisant des revenus divers dans le cadre de l'économie collaborative. Le but recherché par le législateur lors de l'adoption de cette loi était que toutes les prestations fournies dans le cadre notamment du pilier de l'économie collaborative (à côté du pilier du travail associatif et du pilier des services occasionnels entre citoyens) et permettant de générer un revenu complémentaire limité soient, moyennant le respect de certaines conditions, exclues de l'application du droit social (172). Ainsi, elle prévoyait que les services accomplis dans le cadre de l'économie collaborative ne relevaient pas du champ d'application d'une grande partie de la législation sur le travail et de la sécurité sociale (173) (les prestations effectuées ne donnant pas lieu à la constitution de droits sociaux). Elle prévoyait également une exonération fiscale plus avantageuse que celle déjà instaurée par la loi De Croo. Si le législateur avait donc opté cette fois pour l'instauration d'un statut *ad hoc* dans le cadre duquel aucun des statuts de sécurité sociale existants n'était applicable (174), l'adoption de cette loi du 18 juillet 2018 — entretemps annulée par la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 23 avril 2020 — ne constituait néanmoins pas non plus une avancée au niveau de la protection sociale des travailleurs exerçant leurs prestations via des plateformes économiques agréées, les mesures visant implicitement à nouveau comme bénéficiaires les (seuls) travailleurs exerçant leurs prestations liées à l'écono-

mie de plateforme dans le cadre d'une activité limitée. En effet, bien que, comme l'a relevé la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 23 avril 2020 (175), contrairement aux deux autres piliers, le troisième pilier des prestations exercées via des plateformes numériques collaboratives agréées, ne prévoyait pas comme exigence l'existence d'une activité principale (en tant que salarié, indépendant, fonctionnaire ou pensionné), il n'empêche qu'eu égard au plafond annuel maximal que ne doivent pas dépasser les revenus issus de l'activité en question, celle-ci devait nécessairement présenter un caractère limité. L'objectif n'était donc pas d'établir un statut social autonome en faveur des travailleurs exerçant, à titre principal, des prestations dans le cadre de l'économie de plateforme.

En outre, bien qu'aucune des deux lois ne détermine, pour les activités exercées dans le cadre de l'économie collaborative, les conséquences liées au non-respect des conditions strictes qu'elles consacrent en vue de bénéficier du statut social et fiscal spécifiques, il faut considérer que ce sont les règles générales qui s'appliquent de sorte que la personne sera, en principe, considérée soit comme un travailleur salarié soit comme un travailleur indépendant, selon qu'elle travaille ou non dans un lien de subordination juridique.

48. — Différentes solutions pourraient être envisagées à l'avenir par le législateur pour encadrer les travailleurs de plateforme.

49. — Naturellement, les critères de la loi sur la nature des relations de travail pourraient être révisés pour pouvoir mieux appréhender les particularités du statut des travailleurs de l'économie de plateforme. Plusieurs possibilités seraient envisageables : soit l'insertion d'un nouveau critère général, à côté des 4 critères généraux existants, soit l'insertion d'une nouvelle présomption de la nature de la relation de travail pour les travailleurs de l'économie de plateforme sur base de critères spécifiques à définir.

On notera qu'une proposition de loi modifiant la loi sur la nature des relations de travail avait été déposée le 4 juillet 2018 (176), en vue d'introduire un nouveau critère général dans ladite loi, à savoir celui de « la dépendance à une plateforme donneuse d'ordres ». Il ressort de la proposition de loi qu'en raison de sa dépendance organisationnelle, matérielle et technologique à la plateforme, et le lien de subordination qui en résulte, le travailleur doit pouvoir être assujéti au régime des travailleurs salariés (177). Cette proposition de loi n'a toutefois pas été adoptée.

50. — Une autre possibilité qui paraîtrait envisageable en vue de protéger ces travailleurs au niveau de leur couverture sociale serait d'aborder séparément la question de leur statut en droit du travail de celle du régime de sécurité sociale qui leur serait appli-

(168) Voy. article 37bis, § 2, du CIR 1992, tel que modifié par la loi-programme du 1^{er} juillet 2016.

(169) Voy. article 5ter de l'arrêté royal n° 38, tel qu'inséré par la loi-programme du 1^{er} juillet 2016.

(170) Projet de loi-programme, *Doc. parl.*, Chambre, 2015-2016, n° 54-1875/001, p. 13.

(171) Voy. également à ce sujet : V. Franquet : « La nouvelle exception au statut social des travailleurs indépendants pour l'« Économie collaborative » : présentation générale et questionnement critique, *Ors.*, 2017/3, pp. 21 et s. Dans cette contribution, V. Franquet relève dans son questionnement critique : « Enfin, et cela n'est pas moins important, c'est la philosophie même du système qui pose question. Est-il vraiment pertinent de vouloir développer l'entrepreneuriat en situant légalement les personnes visées en dehors du monde professionnel ? » et que « (...) il serait bien plus souhaitable de travailler efficacement au soutien d'activités professionnelles indépendantes permettant d'en vivre décemment ».

(172) Projet de loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2017-2018, 54-2839/001, p. 180.

(173) À savoir : la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la loi « ONSS » du 27 juin 1969, l'arrêté royal n° 38, la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, l'arrêté royal n° 5 relatif à la tenue des documents sociaux, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

(174) Projet de loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2017-2018, 54-2839/001, p. 180.

(175) C. const., 23 avril 2020, arrêt n° 53/2020, point B.7.5.

(176) Proposition de loi modifiant la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, permettant de clarifier la nature de la relation de travail dans l'économie de plateformes, *Doc. parl.*, Chambre, 2017-18, n° 54-3251/001.

(177) Proposition de loi modifiant la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, permettant de clarifier la nature de la relation de travail dans l'économie de plateformes, *Doc. parl.*, Chambre, 2017-18, n° 54-3251/001, p. 5.

cable. Une telle dissociation est déjà actuellement consacrée par certaines dispositions légales via le mécanisme de l'extension du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés à des travailleurs exerçant leurs activités dans le cadre d'un statut d'indépendant. C'est par exemple le cas des travailleurs effectuant du transport de personnes, moyennant le respect de certaines conditions prévues par l'article 3, 5^obis, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 (on a toutefois vu que la question de son application au cas des chauffeurs Uber n'était pas si évidente).

Ainsi, dans les cas où il est conclu (sur base des circonstances concrètes de la situation individuelle du travailleur) qu'il travaille sous le statut d'indépendant, l'instauration par le législateur d'un cas supplémentaire d'extension d'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés couvrant les travailleurs de l'économie collaborative (exerçant leurs activités à titre principal) pourrait être réalisée.

Cette possibilité ne nous apparaît toutefois pas pleinement satisfaisante.

51. — Enfin, ne pourrait-il pas également être envisagé d'adopter un statut social entièrement autonome (statut « *ad hoc* ») pour le travailleur de l'économie de plateforme exerçant à titre principal les activités exercées dans ce cadre ; statut qui serait totalement disjoint de celui d'un travailleur salarié ou de celui d'un travailleur indépendant sans être pour autant exclu du champ d'application de la majorité des dispositions protectrices du droit du travail et des dispositifs de sécurité sociale ?

Une telle réflexion mériterait d'être creusée à l'heure où d'une part, certains relèvent la nécessité d'aborder différemment la distinction traditionnelle opérée actuellement entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants et qui consiste à se focaliser uniquement sur l'appréciation parfois malaisée de l'existence ou de l'absence d'un lien de subordination juridique (178) ; tandis que d'autre part, d'aucuns constatent précisément ou prédisent la (nécessaire) disparition des statuts (salarié, indépendant et fonctionnaire) que l'on connaît actuellement.

La création d'un tel statut autonome apparaît toutefois constituer une solution inappropriée (179), voire utopique pour certains qui considèrent qu'un statut uniforme pour tous les travailleurs de l'économie de plateforme ne serait pas envisageable dès lors qu'il y a lieu de tenir compte, au cas par cas, du rôle joué par la plateforme et de son pouvoir de limiter l'autonomie de ces derniers et du secteur concerné (180).

Sarah GHISLAIN

Avocate

Collaboratrice didactique à l'UNamur

Myriam VERWILGHEN

Substitut de l'Auditeur du travail près l'Auditorat du travail du Hainaut

Maître de conférences à l'UCLouvain Mons

Assistante à l'UCLouvain (Atelier de droit social-CRIDES)

(178) Voy. en ce sens : C.T. Bruxelles, 26 avril 2001, *J.T.T.*, 2001, pp. 443-445, dans lequel la Cour estime que plutôt que rechercher l'existence d'une autorité exercée par le destinataire des services sur le travailleur, il y a lieu d'examiner s'il existe un travail indépendant répondant à une définition dite « économique », c'est-à-dire, qu'il faut se demander si le travailleur « apparaît de manière indépendante sur le marché » et « assume les risques et court les chances d'un entrepreneur ».

(179) Voy. question n° 2287 de S. Pirlot du 8 mai 2018, *Q.R.*, Chambre, 2017-2018, n° 54-160, p. 99. Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 13 juin 2018 : « Bien que certains préconisent l'instauration d'un statut intermédiaire, je suis d'avis que ce n'est pas une bonne solution pour résoudre, notamment le phénomène du nombre croissant de travailleurs qui effectuent des prestations de travail via des plateformes collaboratives et qui en dépendent largement économiquement. L'établissement d'un statut intermédiaire ne résoudra pas la "zone grise" existant entre les travailleurs indépendants et les travailleurs salariés. Au contraire même, cela peut entraîner l'apparition de deux zones grises, l'une entre le statut de travailleur salarié et le statut intermédiaire, et une autre entre le statut intermédiaire et le statut de travailleur indépendant, avec tous les problèmes qui en découlent. Pour cette raison, je suis favorable à une évaluation approfondie des critères existants de la loi sur les relations de travail et à l'examen de la possibilité de les affiner, en tenant compte des nouveaux phénomènes de l'emploi actuellement sur le marché du travail ».

(180) S. Albers et P. Maerten, « Het sociaal statuut van de digitaalplatform -medewerker : een *status quo* en een blik op de toekomst », *Or.*, 2019/2, pp. 32 et s.




LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

Approche en droit du travail, droit de la sécurité sociale, droit fiscal et pratique des ressources humaines

Stephanie De Ridder, Thomas Douillet, Eléonore Gilliot, Marc Morsa, Emmanuel Plasschaert, Sébastien Thiry, Marie-Noëlle Vanderhoven

Sous la coordination de : Stéphanie Michiels, Christine Rizzo

L'ouvrage présente une vue d'ensemble de différentes formes de rémunération variable analysées sous les angles du droit du travail, du droit fiscal et du droit de la sécurité sociale mais également du point de vue des ressources humaines.

> Collection de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles
184 p. • 65,00 € • Édition 2020

LA RÉMUNÉRATION EN DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Des indemnités diverses à l'allocation de mobilité

Marc Morsa - Préface de : Jean-Marie Genicot

La notion de rémunération est complexe, multiforme. Par un exposé clair et concis, cet ouvrage permet aux praticiens du droit de la sécurité sociale de cerner rapidement les pourtours précis de cette notion pour une politique salariale efficiente.

> Droit social
206 p. • 60,00 € • Édition 2020

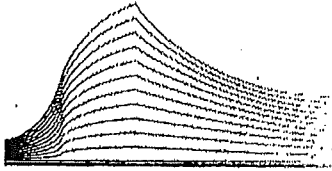


www.larcier.com



Ouvrages disponibles en version électronique sur www.stradalex.com

orders@larcier.com
Lefebvre Sarrut Belgium SA
Boulevard Baudouin 1^{er}, 25 – B-1348 Louvain-la-Neuve
Tél. 0800/39 067 – Fax 0800/39 068



COPIE
Art. 732 C.J.
Exempt de droits.

Numéro de répertoire : 2019/ 008529
Date du prononcé : - 3 -07- 2019
Numéro de rôle : 18/2076/A
Numéro audiorat : 18/7/01.02/020
Matière : Qualification de la relation de travail
Type de jugement : réouverture des débats (774)
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Déjà à	Déjà à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :




Tribunal du travail francophone de Bruxelles 7ème Chambre Jugement

EN CAUSE :

La S.P.R.L. DELIVEROO BELGIUM, en abrégé ci-après DELIVEROO, BCE 0633.775.036,
dont le siège social est situé rue du Monastère, 10 à 1000 Bruxelles,
Partie demanderesse, comparaisant par [REDACTED] avocate;

CONTRE :

1. L'ETAT BELGE, en abrégé ci-après L'ETAT BELGE, représenté par son ministre des
Affaires sociales et de la Santé publique, 
dont les bureaux sont situés boulevard du Jardin Botanique, 50/175 à 1000
Bruxelles,
Première partie défenderesse, comparaisant par M. [REDACTED]
loco M. [REDACTED], avocats ;

2. Monsieur R

Seconde partie défenderesse, comparaisant en personne et assistée par [REDACTED]
[REDACTED] (un de ses conseils, l'autre étant [REDACTED]), avocate ;

ET EN PRESENCE DE :

1. L'OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE, en abrégé ci-après l'ONSS, BCE
0206.731.645,
Dont les bureaux sont situés place Victor Horta, 11 à 1060 Bruxelles,
Première partie défenderesse en déclaration de jugement commun, comparaisant
par M. [REDACTED], avocat ;

**2. L'INSTITUT NATIONAL D'ASSURANCES SOCIALES POUR TRAVAILLEURS
INDEPENDANTS**, en abrégé ci-après l'INASTI, BCE 0208.044.709,
Dont les bureaux sont situés Quai de Willebroeck, 35 à 1000 Bruxelles,
Seconde partie défenderesse en déclaration de jugement commun, comparaisant par
Me [REDACTED] loco Me [REDACTED], avocats

I. LA PROCEDURE

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 03.06.2019, tenue en langue française. A également été entendue à cette audience Madame Sibille BOUCQUEY, Substitut de l'Auditeur du travail de Bruxelles, qui a développé oralement son avis et a déposé une proposition de question préjudicielle à la Cour Constitutionnelle.

Les parties ont ensuite répliqué oralement à l'avis du Ministère public. Après la clôture des débats, la cause a été prise en délibéré le même jour.



Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces de la procédure telles que reprises à l'inventaire du dossier de celle-ci, et notamment :

- L'ordonnance prononcée le 15.10.2018 qui détermine le calendrier de mise en état de la cause en ce qui concerne la question de la « recevabilité » (de la demande d'avis à la Commission administrative de règlement de la relation de travail, ci-après la CRT) et qui fixe les plaidoiries à l'audience du 03.06.2019 ;
- Les conclusions principales de l'ETAT BELGE déposées au greffe le 26.11.2018 ;
- Les conclusions de Monsieur R déposées au greffe le 17.12.2018 ;
- Les conclusions de DELIVEROO reçues en e-deposit le 07.01.2019 ;
- Les conclusions de l'ONSS reçues au greffe en télécopie le 24.01.2019 et en original le 01.02.2019 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de l'ETAT BELGE déposées au greffe le 11.02.2019 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur R déposées au greffe le 25.02.2019 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de DELIVEROO reçues en e-deposit le 11.03.2019 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de l'ONSS reçues en e-deposit le 25.03.2019 ;
- Les conclusions de synthèse de l'ETAT BELGE déposées au greffe le 03.04.2019 ;
- Les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur R reçues en e-deposit le 15.04.2019 ;
- Les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de DELIVEROO ;
- Les dossiers de pièces inventoriés de l'ETAT BELGE, de Monsieur R et de DELIVEROO.

II. L'OBJET DE LA DEMANDE

DELIVEROO demande que la décision de la CRT (du 23.02.2018) soit réformée en ce qu'elle a déclaré la demande de Monsieur R recevable, qu'il soit sursis à statuer pour le surplus et qu'un calendrier de mise en état soit fixé conformément à celui qui figure à la page 43 de ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse.

A défaut, DELIVEROO demande que la décision de la CRT soit réformée en ce qu'elle a considéré que la relation de travail envisagée entre Monsieur R et DELIVEROO devait être considérée comme une relation de travail salariée, qu'il soit dit pour droit que la relation de travail envisagée doit être considérée comme une relation de travail indépendante, que l'ÉTAT BELGE et Monsieur R soient condamnés aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 1.440,00 € et que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision.

III. LES FAITS

3.1. DELIVEROO est une filiale d'une société anglaise du même nom et exploite une plateforme électronique (baptisée DELIVEROO) qui permet à des consommateurs de commander et se faire livrer des repas par certains restaurants.

3.2. Monsieur R a été occupé dans les liens de contrats de travail par la société SMART qui avait un partenariat avec DELIVEROO.

3.3. En 2017, DELIVEROO propose aux coursiers un mode de collaboration « plus flexible » qui consiste à fournir leurs services comme entrepreneurs (entendez par là, comme travailleurs indépendants). Une convention de prestation de services, prenant cours au 01.02.2018, est proposée aux coursiers parmi lesquels figurent Monsieur R et Monsieur M

3.4. Monsieur R cesse sa collaboration avec DELIVEROO au 31.01.2018 et, le 09.02.2018, il saisit la CRT d'une demande de qualification de la relation de travail envisagée entre lui-même et DELIVEROO à partir du 01.02.2018 (Monsieur M, quant à lui, saisit la CRT de la même demande le 23.01.2018).

3.5. La CRT va rendre sa décision le 23.02.2018 :

4. Conclusions

Tant au regard de la présomption applicable à l'activité de transport de choses pour compte de tiers, qu'au regard des critères généraux, les modalités proposées sont incompatibles avec une qualification de relation de travail indépendant.

Par ces motifs et au vu de tous les éléments susmentionnés, la Commission administrative décide que:

- la demande de qualification de la relation de travail est recevable et fondée dans la mesure ci-après ;
- les éléments qui lui ont été soumis **contredisent la qualification de travail indépendant** actuellement proposée par DELIVEROO ;
- l'examen du dossier révèle suffisamment d'éléments permettant de conclure que si elle était exécutée selon les modalités proposées par DELIVEROO, la relation de travail dans laquelle s'engagerait Monsieur R devrait être considérée comme une **relation de travail salarié**.

Ainsi décidé à la séance du 23/2/2018.

Le Président,
Jean-François NEVEN »

3.6. Le 24.04.2018, DELIVEROO Introduit la présente procédure.

IV. LA DISCUSSION DES PARTIES

4.1. La position de Monsieur R

4.1.1. Monsieur R invoque, à titre principal, deux moyens :

1° un déclinatoire de juridiction dans la mesure où l'action de DELIVEROO ne porte pas sur un droit subjectif dont elle serait titulaire, ni sur une obligation qui lui serait imposée par la réglementation sociale ; la décision de la CRT ^{travaillée} crée aucune obligation et n'atteint aucun droit subjectif puisqu'elle se rapporte à une relation de travail seulement envisagée. Le tribunal du travail serait donc sans pouvoir de juridiction ;

2° l'irrecevabilité de l'action découlant du défaut d'intérêt dans le chef de DELIVEROO dans la mesure où aucun intérêt concret, légitime, né et actuel n'est en cause puisque la décision contestée porte sur une relation de travail seulement envisagée.

Pour Monsieur R les affirmations de DELIVEROO d'une atteinte à ses droits subjectifs et d'obligations créées dans son chef ne sont pas justifiées ; quant à l'intérêt allégué par DELIVEROO de ce que la décision de la CRT est susceptible d'avoir des conséquences sur ses relations avec l'ensemble des coursiers, il ne s'appuie que sur des obligations éventuelles dont la concrétisation est hypothétique. Si Monsieur R a pu saisir la CRT d'une relation de travail *envisagée*, cela ne signifie pas qu'un intérêt au sens de l'article 17 du Code judiciaire existe, la CRT a pour fonction, notamment, d'intervenir en amont des contestations, ce qui n'est pas le cas de l'action en justice.

4.1.2. À titre subsidiaire, Monsieur R demande au tribunal de dire que sa demande auprès de la CRT était recevable, l'article 338, § 3 de la loi-programme du 27.12.2006 n'étant pas d'application. Monsieur R considère que sa demande n'a pas pour objet de faire obstacle à une requalification d'office de la relation de travail et, en outre, aucune documentation n'est fournie quant aux enquêtes menées par les services d'inspection. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne confirme l'existence, à la date de la demande, d'enquêtes portant sur la relation de travail envisagée (celle qui a été soumise à la CRT, par Monsieur R).

4.1.3. Monsieur R invite le tribunal, au cas où il considérerait que la demande auprès de la CRT n'était pas « recevable » à examiner la nature de la relation de travail après avoir fixé un nouveau calendrier de mise en état sur cette question. DELIVEROO partage les observations formulées par l'ETAT BELGE sur cette nouvelle mise en état et propose le même calendrier.

4.1.4. Enfin, Monsieur R) termine ses dernières conclusions par l'analyse de la présomption instaurée par les articles 337/1 et 337/2 de la loi-programme du 27.12.2006 qui, selon elle, trouve à s'appliquer et n'est, de surcroît ; pas renversée ; DELIVEROO conclut ensuite sur les dépens, dans les différentes hypothèses de la décision à intervenir sur la base des moyens qu'elle a développé.

4.2. La position de l'ETAT BELGE

4.2.1. L'ETAT BELGE (qui intervient pour la CRT laquelle n'a pas de personnalité juridique) demande, au début de ses conclusions de synthèse (« LES PRETENTIONS DE L'ETAT BELGE »), que l'action de DELIVEROO soit déclarée recevable mais non fondée et par conséquent que la décision de la CRT soit déclarée recevable, il demande qu'il soit sursis à statuer pour le surplus et qu'un nouveau calendrier de mise en état soit établi pour que les parties plaident sur la nature de la relation de travail envisagée. L'ETAT BELGE annonce qu'il demandera la confirmation de la décision de la CRT et la condamnation de DELIVEROO aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.440,00 €.

4.2.2. L'ETAT BELGE présente ensuite 4 moyens :

1°) Quant à la double irrecevabilité de l'action de DELIVEROO soulevée par Monsieur R (absence de pouvoir de juridiction du tribunal et défaut d'intérêt dans le chef de DELIVEROO), l'ETAT BELGE entend se référer à la sagesse du tribunal ;

2°) La demande de Monsieur R n'entre pas dans les cas visés à l'article 338, § 3, de la loi-programme du 27.12.2006 puisque cette disposition ne vise qu'une relation existante (et non seulement envisagée) comme les travaux préparatoires le confirment ; L'ETAT BELGE ajoute que l'enquête de l'inspection sociale ne porte que sur des relations de travail existantes ;

3°) A titre subsidiaire, l'ETAT BELGE se réfère à la sagesse du tribunal en ce qui concerne l'examen au fond de la relation de travail au cas où la demande à la CRT serait déclarée irrecevable ;

4°) Sur les dépens, l'ETAT BELGE répond à l'argumentation de Monsieur R qui soutient qu'il n'aurait pas dû être mis à la cause et, sans se prononcer sur le bien fondé de cette question, demande que les dépens soient divisés de plein droit par tête dans l'hypothèse où le tribunal donnerait tort à l'ETAT BELGE et à Monsieur R


4.3. La position de L'INASTI

4.3.1. L'INASTI n'a pas déposé de conclusions et s'est fait représenter par le conseil de l'ETAT BELGE.

4.3.2. La position de l'INASTI est calquée sur celle de l'ETAT BELGE.

4.4. La position de l'ONSS

4.4.1. L'ONSS rappelle l'objet de la demande et le déroulement de la procédure.

4.4.2. L'ONSS évoque les positions de Monsieur R  et de l'ETAT BELGE et déclare qu'il estime aussi que la demande de DELIVEROO est irrecevable.

4.4.3. L'ONSS demande également qu'un nouveau calendrier de mise en état soit fixé par le tribunal lorsqu'il aura été statué sur la question de la « recevabilité ».

4.4.4. Dans la mesure où le tribunal déclarerait la demande de DELIVEROO recevable et dans la mesure où il se prononcerait sur la relation de travail, l'ONSS déclare accepter que le jugement à intervenir lui soit déclaré opposable et commun ; dans cette hypothèse, l'ONSS demandera le règlement des éventuelles cotisations de sécurité sociale à la lumière du jugement et dans les règles de la prescription.

4.5. La position de DELIVEROO

4.5.1. DELIVEROO considère que son action devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles relève du pouvoir de juridiction de ce tribunal et de sa compétence en vertu du recours judiciaire spécial prévu par la loi-programme même pour une relation de travail seulement envisagée, que sa demande est recevable parce qu'elle justifie d'un intérêt concret, né et actuel en ce que la décision de la CRT est susceptible de porter atteinte à ses droits, que la demande de Monsieur R à la CRT n'était pas recevable parce que des enquêtes ont été ouvertes antérieurement à la saisine de la CRT et qu'elles portaient sur la nature de la relation de travail envisagée entre Monsieur R et DELIVEROO.

4.5.2. DELIVEROO demande un nouveau calendrier de mise en état du dossier quant au fond du litige.

4.5.3. DELIVEROO termine ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse en développant son argumentation sur la nature de la relation de travail envisagée.

V. LA DECISION DU TRIBUNAL

5.1. Le pouvoir de juridiction et la compétence du tribunal du travail

5.1.1. La loi-programme (I) du 27.12.2006 prévoit en son Titre XIII, intitulé Nature de la relation de travail, au chapitre II l'institution de la commission administrative de la relation de travail (en abrégé la CRT) et réglemente, au chapitre VI, article 338, les décisions que cette CRT est amenée à prendre. Ainsi, le paragraphe 5 de l'article 338 dispose que :

« Un recours contre ces décisions peut être introduit devant les juridictions du travail par les parties dans le mois suivant sa notification à celles-ci par lettre recommandée à la poste.

La décision devient définitive si aucun recours n'est introduit.

Cette action en justice s'entend de la première instance, de l'instance d'appel et de l'instance en cassation. »

5.1.2. Cette disposition de la loi-programme confère, sans aucun doute, la compétence matérielle de connaître des décisions de la CRT aux juridictions du travail. On précisera qu'il s'agit de toutes les décisions de la CRT qui sont visées au Chapitre VI du Titre XIII de la loi-programme.

5.1.3. Quelles sont ces décisions ?

L'article 338, § 1^{er} dispose que :

« Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de rendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail déterminée. Ces décisions produisent leurs effets pour une durée de 3 ans dans les cas visés au § 2, alinéas 2 et 3. »

L'article 338, § 2 énonce quant à lui que :

« Ces décisions sont rendues à l'initiative conjointe de l'ensemble des parties à la relation de travail, lorsque les parties saisissent la chambre compétente de la commission administrative dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi 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.

Ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, dans le cas où celle-ci commence une activité professionnelle de travailleur indépendant et en fait la demande lors de son affiliation à une caisse d'assurances sociales visée à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38, et ceci soit au moment de l'affiliation soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail.

Ces décisions peuvent enfin être rendues à l'initiative de toute partie à une relation de travail ou à une relation de travail envisagée dont le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant est incertain, et qui en fait 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.

... »

5.1.4. Il s'agit donc des décisions prises par la CRT sur une relation de travail déterminée (article 338, § 1^{er}), qui soit une activité de travailleur indépendant qui commence (article 338, § 2, alinéa 2) ou une relation de travail existante ou seulement envisagée dont le statut est incertain (article 338, § 2, alinéa 3).

5.1.5. Ces dispositions légales attribuent aux juridictions du travail la compétence de connaître des actes administratifs particuliers que sont les décisions de la CRT, sans lier cette compétence nécessairement à la recherche d'un droit subjectif au sens des articles 144 et 145 de la Constitution (v. Hugo M^{ORIN}, observations sous C.E. (ass. Gén.), 24.01.2010, J.T., 2010, pp. 317 à 319 qui cite en note 14 (p. 318), notamment, P. LEWALLE, *Contentieux administratif*, Larcier, 2008, n° 436, p. 715).

Raisonné comme le fait Monsieur R revient, en ce qui concerne ce droit de recours judiciaire, à le dénier aux deux parties à une relation de travail envisagée puisque, dans ce cas particulier, aucun droit subjectif ne serait jamais en cause. Or, le législateur est cohérent et « lorsqu'une loi est susceptible d'être interprétée de deux manières différentes, l'une qui la met en opposition avec un autre texte, l'autre qui la rend compatible avec les autres lois, il faut préférer la seconde interprétation » (v. P.DELNOY, *Éléments de méthodologie juridique*, 1. Méthodologie de l'interprétation juridique, 2. Méthodologie de l'application du droit, Larcier, 2005, p.180).

5.1.6. Le tribunal du travail a un pouvoir de juridiction relativement à la décision de la CRT. Le tribunal du travail francophone de Bruxelles est compétent sur pied des dispositions de l'article 580,1° et de l'article 581, 1° du Code judiciaire.

5.2. L'intérêt à agir dans le chef de DELIVEROO

5.2.1. Le fait que la loi prévoit un recours judiciaire contre la décision de la CRT relative à une relation de travail envisagée implique, en soi, que le titulaire de ce droit d'action justifie de l'intérêt requis au sens des articles 17 et 18 du Code judiciaire puisque, par définition, la décision administrative portant sur un contrat envisagé ne peut porter que sur une convention qui n'est pas encore en vigueur et n'a donc pas encore pu produire le moindre effet, engendrer le moindre droit ou créer la moindre obligation. La même observation que celle indiquée plus haut (5.1.5) peut être faite ici aussi.

5.2.2. DELIVEROO a proposé à Monsieur R un contrat d'entreprise parce qu'elle considère que les conditions prévues au contrat envisagé font de celui-ci un contrat de collaboration indépendante. La CRT a rejeté cette interprétation après avoir analysé le contrat envisagé. La thèse de DELIVEROO a ainsi été écartée au profit d'une relation de travail salarié. DELIVEROO entend défendre sa thèse et conteste donc la position de la CRT, comme la loi le lui permet (v. ci-avant 5.1.1.,

l'article 338, § 5, de la loi-programme). Il s'agit là d'un intérêt à la fois concret, né et actuel, ceci quel que soit le sort qui sera réservé à la question de la nature de la relation de travail. C'est en ce sens qu'il faut, selon le tribunal, comprendre la jurisprudence de la Cour de cassation exprimée par ses arrêts des 26.02.2004 et 28.09.2007 « *La partie au procès qui se prétend titulaire d'un droit subjectif a, ce droit fut-il contesté, l'intérêt requis pour que sa demande puisse être reçue.* »
DELIVEROO se prétend titulaire du droit de proposer à Monsieur R un contrat d'entreprise suivant les conditions qu'elle a émises.

5.3. La CRT pouvait-elle rendre un avis dans les circonstances de la cause ?

5.3.1. L'article 338, § 3, de la loi-programme du 27.12.2006 dispose que :

« Aucune décision ne peut être donnée :

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. »

5.3.2. La CRT a estimé pouvoir donner une décision pour les motifs suivants :

« Il résulte des travaux préparatoires de la loi-programme du 27 décembre 2006 que l'article 338, - 3, vise à « éviter que les parties ne saisissent la chambre qu'aux seules fins d'éviter une éventuelle requalification d'office » (Doc 51-2773/001, p. 225).

En l'espèce, dans la mesure où la Commission est saisie d'une relation de travail envisagée, cette relation ne pourrait actuellement faire l'objet d'une requalification d'office de la part d'une institution de sécurité sociale agissant sur la base d'une enquête réalisée par une inspection sociale.

De même dans le cadre de sa mission de constatation des infractions, l'Auditorat du travail ne pourrait diligenter des poursuites à propos d'une relation de travail qui n'a pas encore pris cours. »

5.3.4. Selon le tribunal, cette interprétation des dispositions de l'article 338, § 3, s'écarte du sens du texte qui ne vise aucunement une décision qui serait prise sur une relation de travail existante, à l'exclusion d'une relation seulement envisagée.

5.3.5. A propos de l'interprétation de loi fiscale, on a écrit : « Si le texte est clair, il ne faut pas lui chercher une autre signification, ni le compléter.

Le texte clair doit primer la volonté du législateur même s'il ressort des travaux préparatoires que le texte ne reproduit pas exactement son intention. » (v. TIBERGHEN, *Manuel de Droit Fiscal 2018 2019*, Wolters Kluwer, n° 0208, p. 34 et les notes 149 et 150 qui citent la jurisprudence constante de la Cour de cassation et notamment, Cass., 10.11.1997, Pas., 1997, I, 464 et Cass., 22.12.1994).

Ces principes et cette jurisprudence sont d'application en l'espèce.

5.3.6. L'Auditeur du travail de Bruxelles, dans sa réponse à la demande de la CRT du 30.01.2018 (dossier de Monsieur M), indique très clairement que son office a ouvert une information pénale à l'encontre de DELIVEROO au mois d'octobre 2017, donc bien avant la saisine de la CRT, notamment au sujet de la nature de la relation de travail envisagée entre Monsieur M et DELIVEROO à partir du 01.02.2018. La situation est identique en ce qui concerne Monsieur R qui a saisi la CRT après Monsieur M

5.3.7. Comme l'indique un des auteurs des premiers commentaires de la *loi sur les relations de travail*, quant à l'application des dispositions de l'article 338, § 3, de la loi-programme « Le législateur n'a (...) pas exigé la mise en mouvement de l'action publique, qui caractérise et différencie l'instruction judiciaire.

...
C'est donc bien toute enquête administrative ouverte par une inspection sociale et toute enquête pénale qui, à notre sens, sont visés par l'article 338, § 3. » (v. M. DE RUE, « La loi-programme du 27 décembre 2006 au regard des compétences et missions pénales de l'auditorat du travail », dans *La nouvelle loi sur les relations de travail – Premier état et perspectives*, sous la direction de Pierre VERDONCK, >Anthémis, 2007, pp. 119 à 126, spéc. p. 124).

5.3.8. Il est établi par la lettre de l'Auditeur du travail adressée à la CRT le 02.02.2018 que des enquêtes administratives et pénale sont en cours. La CRT ne pouvait donc pas rendre de décision sur la demande de Monsieur R (pas plus que sur celle de Monsieur M). La décision de la CRT est illégale et le tribunal l'annule.

5.4. Le tribunal du travail doit-il se prononcer sur la nature de la relation de travail et substituer sa décision à la décision administrative annulée ?

5.4.1. La réponse est assurément positive, comme le soutient Monsieur R en application du « devoir de juridiction » évoqué par Monsieur le premier avocat général J.F LECLERCQ dans ses conclusions précédents l'arrêt de la Cour de cassation du 27.10.2003 (v. juridat, S.010147.F) ;

5.4.2. Le tribunal du travail étant compétent pour statuer sur le recours introduit par une partie à une relation de travail envisagée contre la décision prise par la CRT sur cette relation de travail, il est alors amené à examiner un litige portant sur l'obligation pour un (potentiel) employeur de payer les sommes dues en vertu de la législation en matière de sécurité sociale.

5.4.3. Cet examen par le tribunal se fera au terme du calendrier de mise en état dont il est question au dispositif du présent jugement.

**POUR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant après avoir entendu toutes les parties,

Après avoir entendu l'avis du ministère public,
Rejette le déclinatoire de juridiction soulevé par Monsieur
R

Déclare la demande formée par la SPRL DELIVEROO BELGIUM recevable et fondée
dans la mesure précisée ci-après,

Annule la décision n° 116 rendue le 23.02.2018 par la chambre francophone de la
Commission administrative de règlement de la relation de travail,

Réserve à statuer sur la nature de la relation de travail envisagée entre Monsieur
R et la SPRL DELIVEROO BELGIUM et le surplus,

Fixe le calendrier de mise en état suivant :

- **Conclusions principales et pièces de l'ETAT BELGE : 13.09.2019,**
- **Conclusions principales et pièces de Monsieur R : 13.11.2019,**
- **Conclusions et pièces de l'ONSS et de l'INASTI : 13.01.2020,**
- **Conclusions et pièces de la sprl DELIVEROO : 13.03.2020,**
- **Conclusions additionnelles et de synthèse et pièces éventuelles de l'ETAT BELGE :
13.05.2020,**
- **Conclusions additionnelles et de synthèse et pièces éventuelles de Monsieur
R : 13.07.2020,**
- **Conclusions additionnelles et de synthèse et pièces éventuelles de l'ONSS et de
l'INASTI : 14.09.2020,**
- **Conclusions additionnelles et de synthèse et pièces éventuelles de la sprl
DELIVEROO : 16.11.2020,**
- **Ultimes répliques et pièces éventuelles de l'ETAT BELGE : 18.01.2021,**
- **Ultimes répliques et pièces éventuelles de Monsieur R : 18.03.2021,**
- **Ultimes répliques et pièces éventuelles de l'ONSS et de l'INASTI : 14.05.2021,**
- **Ultimes répliques et pièces éventuelles de la sprl DELIVEROO : 14.07.2021,**

**Fixe la cause à l'audience publique du 6 septembre 2021 à la 7^{ème} Chambre du
Tribunal du Travail Francophone, salle 0.1 pour une durée de plaidoiries de 180
minutes.**

Ainsi Jugé par la 7ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles où
siégeaient :

GUY BORRENS,
PAUL JACQUES,
MUSTAFA RIAD,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Et prononcé en audience publique du - 3 - 07 - 2019 ^{extraordinaire.} à laquelle était présent :

GUY BORRENS, Juge,
assisté par FABIENNE DESTREBECQ, Greffier délégué.



Le greffier,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

FABIENNE DESTREBECQ

PAUL JACQUES & MUSTAFA RIAD

GUY BORRENS