

Ce texte est intégralement rédigé par le SPF Sécurité sociale

SALARIÉ OU INDÉPENDANT ? PRÉSUMPTION POUR LE TRAVAIL VIA UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE¹

1. Champ d'application

Cette présomption s'applique au travailleur de plateforme qui effectue un travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres.

La **plateforme numérique donneuse d'ordres** est le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes :

- Il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile
- Il est fourni à la demande d'un destinataire du service.

Il ne s'agit pas de fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services. Il ne s'agit pas non plus de ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif.

Le **travailleur de plateforme** est la personne qui effectue un travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées ;

L'**exploitant de plateforme** est la personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique donneuse d'ordres.

2. Critères

La relation de travail est analysée au moyen des critères suivants. Dans ce cadre, il convient de tenir compte de l'utilisation d'algorithmes.

1. L'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités
2. L'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres que le bon fonctionnement de ses services de base
3. L'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail
4. L'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause
5. À l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail

¹Art. 337/3 de la loi sur les relations de travail.

6. L'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques
7. L'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants
8. L'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

3. Résultat de la présomption

Le travailleur de plateformes est présumé être un travailleur salarié lorsqu'il ressort de l'analyse de la relation de travail que

- Soit au moins 3 des 8 critères sont remplis
- Soit au moins 2 des critères 4, 5, 6, 7 et 8 sont remplis.

La qualification de salariat fondée sur cette présomption peut éventuellement être modifiée à la suite d'une évaluation au moyen des 4 critères généraux. Il est donc possible que, suivant la présomption, il s'agisse par exemple d'un travailleur salarié, mais qu'il faille finalement conclure, sur la base d'une évaluation à l'aide des 4 critères généraux (volonté des parties, liberté d'organisation du travail, liberté d'organisation du temps de travail et possibilité de contrôle hiérarchique), qu'il s'agit malgré tout d'une collaboration indépendante.

L'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail doit toujours être prise en compte.