

Platform Reps

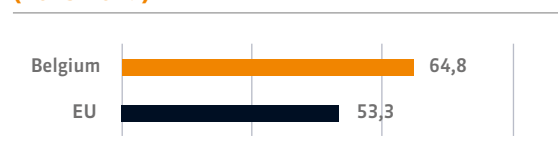
# BELGIQUE : rapport national 2022



# 1. Contexte : le dialogue social et le travail sur les plateformes

Selon Eurofound, la qualité globale du dialogue social en Belgique est bien supérieure à la moyenne de l'UE (voir **Figure 1** ci-dessous).

**Figure 1 : Indice des relations industrielles (2013-2017)<sup>1</sup>**

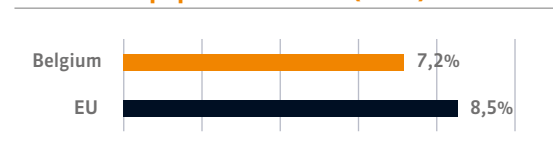


Source : [Eurofound Industrial Relations Index](#)

Par ailleurs, en Belgique, la part de la population adulte qui travaille sur des plateformes numériques (ci-après, les «plateformes») est

inférieure d'un point à la moyenne de l'UE (**Figure 2**).

**Figure 2 : La part des travailleurs des plateformes au sein de la population adulte (2021)<sup>2</sup>**



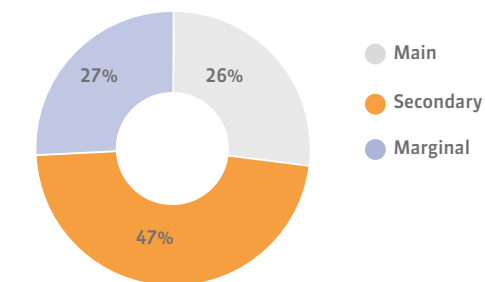
Source : EC (2021); Eurostat.

An estimated 607,000 people worked in platforms in 2021 more than sporadically, i.e., at least 10 hours per week or they generated more than 25% of their income. It is estimated that 607,000 people worked

sur des plateformes en 2021 de manière plus que sporadique (c'est-à-dire qu'ils y travaillent au moins 10 heures par semaine ou qu'ils y génèrent plus de 25 % de leurs revenus. Environ un quart des travailleurs ont gagné la majeure partie de leurs revenus sur des plateformes (Figure 3).

**Figure 3 : Nombre et catégories des travailleurs des plateformes (2021)<sup>3</sup>**

Nombre de travailleurs des plateformes : 607k



Source : EC (2021)

...

1. L'indice mesure la qualité globale de la «gouvernance collective et individuelle du travail et de l'emploi» au travers de quatre catégories, sur la base de 47 indicateurs. Voir : Eurofound (2018). *Mesurer la diversité des relations industrielles en Europe : une analyse quantitative*. Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, p. 1..

2. Les chiffres cités correspondent à une estimation de la limite supérieure fondée sur les résultats de l'enquête de 2021. Ils couvrent tous les types de travail de plateformes, des travailleurs peu qualifiés aux plus qualifiés, et du travail sur site (par exemple, le transport ou la livraison) au travail en ligne (par exemple, les TIC, la saisie de données ou le travail créatif). Voir : CE (2021). [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#)

3. Les travailleurs principaux travaillent via des plateformes au moins 20 heures par semaine ou y perçoivent au moins 50 % de leurs revenus. Les travailleurs secondaires passent entre 10 et 19 heures par semaine ou perçoivent entre 25 et 50 % de leurs revenus sur des plateformes. Les travailleurs marginaux passent moins de 10 heures par semaine à travailler via des plateformes et perçoivent moins de 25 % de leurs revenus via ces plateformes.

## 2. Cadre juridique actuel

### 2.1. DROIT DU TRAVAIL

...

Selon le droit du travail belge, les travailleurs sont soit salariés, soit entrepreneurs (indépendants). La loi sur les relations de travail de 2006 offre une définition générique d'un salarié :

• Les salariés [sont] les personnes qui fournissent des prestations de travail, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne.

La classification des travailleurs en tant que salariés ou en tant qu'indépendants est fondée sur l'existence d'une relation d'autorité et de subordination juridique.<sup>4</sup> La loi sur les relations de travail précise quatre domaines d'une telle relation :

1. La volonté des parties, telle qu'exprimée dans leur convention (pour autant que cette dernière soit exécutée conformément au caractère factuel de cette relation)
2. La liberté de l'individu d'organiser son temps de travail (par exemple, le libre choix des heures de travail)

...

4. Résultats d'entrevues

5. Résultats d'entrevues

6. La commission peut émettre des décisions conjointes, c'est-à-dire que si deux personnes ont déposé des requêtes similaires, la Commission peut émettre une décision applicable aux deux cas. Lorsqu'elle joint deux cas ou plus, la Commission doit en informer le Conseil national du Travail (c'est-à-dire les partenaires sociaux). Cependant, les syndicats considèrent qu'il s'agit d'une solution inférieure et préféreraient voir la possibilité d'une « véritable » procédure collective, où les procédures s'appliquent à tous les travailleurs d'une plateforme donnée (sur la base des résultats d'entrevues).

7. Résultats d'entrevues. Voir également : [Transitiepremie](#) et [Jobbonus plus voor zelfstandigen](#).

3. La liberté de l'individu d'organiser son travail (par exemple, le libre choix et le refus des missions)
4. La possibilité pour l'employeur (qu'elle soit exercée ou non) d'exercer un contrôle hiérarchique (par exemple, les moyens de contrôle établis)

Bien qu'il n'existe pas de présomption universelle de salariat, certains secteurs bénéficient d'un mécanisme de présomption réfragable (notamment le secteur des transports).

Par exemple, dans le secteur du « transport de marchandises » (dont font partie les services de livraison), il existe huit critères qui déterminent la présomption de salariat.<sup>5</sup>

Néanmoins, la classification du statut d'emploi est toujours fondée sur les critères invoqués par la loi sur les relations de travail et peut être évaluée par les tribunaux (procédure judiciaire) ou **la commission administrative** (procédure administrative). La Commission administrative de règlement de la relation de travail fait partie du service public fédéral Sécurité Sociale (SPF Sécurité Sociale).

Elle comprend des membres du SPF Sécurité Sociale, du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) et de l'Office national de sécurité sociale (ONSS).<sup>6</sup>

Enfin, certaines initiatives régionales peuvent façonner le cadre juridique. Par exemple, l'actuel gouvernement régional flamand a adopté des mesures visant à pousser les travailleurs à faibles revenus, les demandeurs d'emploi et les personnes économiquement inactives vers le travail indépendant. Les effets de ces nouvelles politiques n'ont pas encore été évalués, mais les syndicats ont dénoncé la tendance inquiétante à pousser des groupes déjà vulnérables vers d'éventuelles conditions d'emploi précaires.<sup>7</sup>

## 2.2. LÉGISLATION SPÉCIFIQUE AUX PLATEFORMES

...

Le cadre juridique des plateformes de travail comprend plusieurs lois, comme le résume le **Tableau 1** ci-dessous.

**Tableau 1 : Cadre juridique en Belgique**

Législation	Année	Principales dispositions
<a href="#">Loi De Croo</a>	2016	La loi a introduit un régime fiscal favorable pour les nouvelles formes de travail, y compris le travail de plateformes, jusqu'à un plafond de revenus établi (applicable uniquement aux plateformes reconnues).
<a href="#">Arrêté royal du 12 janvier 2017</a>	2017	L'arrêté accompagnait la loi De Croo, établissant les critères d'accréditation officiels que les plateformes doivent respecter pour que leurs travailleurs puissent bénéficier du régime fiscal favorable.
<a href="#">Le « Deal pour l'emploi »</a>	2022	Une nouvelle législation (portant des dispositions diverses relatives au travail) a été adoptée. Elle comprend des propositions telles qu'un mécanisme permettant d'établir le statut des travailleurs de plateformes, suivant certaines dispositions de la <a href="#">proposition de directive</a> , de la CE, conformément à l'évaluation du gouvernement belge. <sup>8</sup>

Source : Visionary Analytics, à partir des sources indiquées dans les hyperliens..

En 2016, la Belgique a introduit une législation spécifique, axée spécifiquement sur le régime fiscal des participants à « l'économie collaborative » (mais qui sera ensuite largement utilisée et détournée par les plateformes).<sup>9</sup> La loi De Croo fixe un plafond de revenus annuels indexé (qui s'élève actuellement à 6 540 euros), en dessous duquel les revenus des plateformes sont classés comme « revenus divers » au lieu de « revenus

d'activités professionnelles ».

Les travailleurs sont également exonérés de TVA et bénéficient d'un taux d'imposition sur le revenu avantageux (un taux d'imposition effectif de 10 %<sup>10</sup> au lieu de 33 %) pour autant qu'ils remplissent certaines conditions.<sup>11</sup>

Cette loi visait à encourager la prolifération de l'économie des plateformes en réduisant au maximum la charge administrative pour les tra-

...

8. Le projet de loi comporte également un large éventail de dispositions en réponse à la numérisation croissante, telles que des régimes de travail flexibles, le droit à la déconnexion ou le droit à la formation.

9. CE (2020). [Working conditions and social protection of platform workers in Belgium: Policy measures and stakeholder initiatives](#).

10. Un taux d'imposition de 20 % avec une déduction des frais fixes de 50 %.

11. Ces conditions sont les suivantes : leurs revenus annuels étaient inférieurs au plafond fixé; les services sont fournis exclusivement par des personnes physiques qui n'agissent pas dans le cadre de leur activité professionnelle; les services sont fournis par l'intermédiaire de plateformes reconnues par une autorité publique ou ayant reçu une accréditation officielle; les frais liés au travail sur la plateforme sont uniquement payés ou accordés au travailleur par la plateforme.

12. Eurofound (2021). [Loi De Croo \(Belgie programmawet 2016021055\)](#).

13. Résultats d'entrevues; Lenaerts, K (2018). [Industrial relations and social dialogue in the age of the collaborative economy: National report Belgium](#).

14. Fairwork (2022). [Fairwork Belgium Ratings 2022: Labour standards in the platform economy](#).

15. Sur la base des données fournies par les personnes interrogées.

vailleurs (secondaires ou marginaux) de plateformes.<sup>12</sup> Cependant, son impact sur les relations et les conditions de travail s'est avéré regrettable. Même si la discussion sur l'établissement d'une troisième catégorie de travailleurs a été rapidement dénoncée en Belgique (notamment par les partenaires sociaux<sup>13</sup>, les travailleurs ne dépassant pas le plafond n'ont aucune obligation de s'enregistrer en tant qu'indépendants, et leur statut d'emploi n'est pas clair. Ainsi, **la loi De Croo a prévu un régime distinct pour certains travailleurs de plateformes (un régime dit « peer-to-peer » (en français, pair à pair) ou « P2P »)**.<sup>14</sup>

Ce régime P2P a permis aux plateformes de contourner toute disposition du droit du travail lorsqu'elles emploient des travailleurs. En 2021, selon les données administratives, 42 618 personnes travaillaient sous ce régime (dont plus de 20 000 dans le secteur des transports et près de 12 000 dans les « services divers aux personnes », tels que les services de soins).<sup>15</sup>

La loi De Croo est limitée aux plateformes qui ont reçu l'accréditation officielle établie par l'arrêté royal du 12 janvier 2017. Les plateformes ne sont généralement pas obligées de demander une accréditation pour opérer en Belgique; elles le font uniquement pour que leurs travailleurs puissent bénéficier du régime fiscal favorable. Par consé-

quent, la liste des plateformes accréditées n'est pas exhaustive (127 plateformes accréditées en 2020).<sup>16</sup> Uber est un exemple notable de plateforme non accréditée.

D'autres développements juridiques concernant les plateformes de travail sont en cours. **La proposition législative de 2022 a été présentée par le gouvernement comme une transposition anticipée de la proposition de directive de l'UE et s'aligne sur ses principales dispositions.** Une modification importante est l'ajout de trois critères supplémentaires (en plus des cinq de la CE), à savoir :

...

16. Eurofound (2021)

- L'opérateur de plateforme peut exiger l'exclusivité par rapport à son domaine d'activité ;
- L'opérateur de plateforme peut utiliser la géolocalisation à des fins autres que le bon fonctionnement de ses services de base ;
- L'opérateur de plateforme peut restreindre la liberté d'exécution du travailleur de plateforme.

En outre, l'utilisation du mot « peut » dans tous les critères est un détail crucial — la possibilité qu'un employeur exerce un contrôle suffit à établir l'existence d'une relation d'autorité. La pré-

somption d'emploi s'appliquera si deux des cinq critères (communs aux propositions de la CE et de la Belgique) sont remplis ou si trois des huit critères (au total) sont remplis. **Cette présomption serait réfragable sur la base des quatre critères généraux prévus dans la loi sur les relations de travail** ou « par tous les moyens légaux » (c'est-à-dire que, conformément aux dispositions de la loi sur les relations de travail, toute autre preuve peut être soumise au tribunal et examinée également).

### 3. État des lieux des droits des travailleurs

Les travailleurs bénéficient d'un accès différent aux droits du travail, selon leur statut ou leur régime, comme le résume le **Tableau 2** ci-dessous.

**Tableau 2 : Statuts des travailleurs et droits du travail correspondants**

Statuts des travailleurs	Base juridique	Sécurité sociale	Représentation syndicale	Négociation collective
<b>Salarié</b>	Loi du travail*	✓	✓	✓
<b>Indépendant</b>	Droit civil	✓ (payée par le travailleur)	✗	✗
<b>Régime P2P</b>	-	✓ (payée par le travailleur)	✓	✗

Source: Visionary Analytics.

Note: \*la couverture varie en fonction du type de contrat (par exemple, les contrats intérimaires ou les flexi-jobs offrent moins de droits et de protections).

Le statut/régime d'emploi dépend du secteur et de la plateforme. Takeaway est un rare exemple de plateforme qui emploie ses livreurs, alors

...

17. Fairwork (2022)

qu'Uber fait appel presque exclusivement à des indépendants. Les travailleurs sous le régime du P2P représentent environ 85 % des travail-

leurs de Deliveroo, 90 % de ceux d'Uber Eats, et 80 % de ceux de Ring Twice. Selon le rapport de Fairwork de 2022, **les conditions de travail via les plateformes sont très insatisfaisantes.** Sur une échelle de zéro à dix (zéro signifiant complètement injuste et dix signifiant parfaitement équitable), seules deux plateformes ont obtenu un score moyen (Takeaway : six, et Ring Twice : quatre), tandis que trois n'ont même pas respecté les normes de base (score de zéro ou un point) .<sup>17</sup> Les principaux obstacles à la garantie de conditions de travail plus équitables sont les suivants :

- Il n'existe pas de salaire minimum garanti pour les travailleurs indépendants et les travailleurs du régime P2P, ce qui entraîne un travail sous-payé et non rémunéré.

- Le travail de plateformes n'entre pas dans le champ d'application des conventions collectives sectorielles, d'où l'absence de protection de l'emploi et de voix collective.
- Le régime P2P accorde des avantages aux plateformes au détriment des contribuables et du bien-être des travailleurs.
- Le régime est également souvent utilisé de manière abusive. Par exemple, la loi contient des failles de telle sorte qu'un travailleur peut déclarer des revenus au nom de quelqu'un d'autre pour dépasser le plafond réglementé. Certaines plateformes déconnectent les travailleurs lorsqu'ils atteignent le plafond de revenus indiqué pour éviter de leur accorder un statut légal.<sup>18</sup>
- Les décisions de la Commission administrative de règlement de la relation de travail sont souvent inefficaces et facilement contournées.
- Les travailleurs craignent des représailles des plateformes (par exemple, la déconnexion) s'ils luttent pour leurs droits, individuellement ou collectivement.<sup>19</sup>

La plupart des problèmes concernant l'accès des travailleurs aux droits découlent de leur (ab-

sence de) statut professionnel. Bien que la loi de 2006 définisse clairement la relation de travail, plusieurs obstacles empêchent son application effective :

- **L'inefficacité de la législation spécifique aux plateformes** : la nouvelle législation transposant la proposition de directive de la CE initiale est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Cependant, elle n'a donné lieu à aucune reclassification et a été largement ignorée par les entreprises de plateformes, ce qui montre la nécessité d'une disposition légale plus forte, d'une présomption générale d'emploi, ainsi que d'une application de la loi et d'une action contre le non-respect de celle-ci. Les syndicats ont appelé le gouvernement à discuter de l'inefficacité de la solution mise en œuvre.<sup>20</sup>
- **L'absence d'une « véritable » présomption d'emploi** : les travailleurs doivent aller devant les tribunaux pour se battre pour leurs droits et la reconnaissance de leur statut.
- **Le coût et la durée des procédures judiciaires** : les travailleurs n'ont pas les moyens d'assumer le coût et la durée d'une action en justice. Par exemple, la CSC et l'UBT-FGTB ont intenté une action en justice pour contester

le statut de 30 travailleurs de plateformes. Jusqu'à présent, la procédure judiciaire a duré six ans et a coûté 24 000 € (avec une estimation de 50 000 € d'ici la fin de la procédure).<sup>21</sup>

- **Le mandat de la Commission administrative n'est pas correctement communiqué aux travailleurs** : malgré l'efficacité relative et le coût moindre de la procédure administrative,<sup>22</sup> seules deux décisions ont été rendues, à ce jour, concernant le reclassement du statut de travailleurs de plateformes.<sup>23</sup>
- **L'application limitée de la décision de justice** : les décisions des tribunaux ou de la Commission administrative ne s'appliquent qu'aux parties au litige, et non à tous les travailleurs des mêmes plateformes.
- L'absence de mécanismes d'application : même en cas de décision d'un tribunal ou de la Commission reconnaissant le statut d'emploi de fait des travailleurs, les plateformes n'ont aucune obligation d'engager ces travailleurs en tant que salariés. Dans plusieurs cas de conclusions de la Commission sur le statut d'emploi d'un travailleur, la plateforme a simplement licencié des travailleurs.

...

18. Résultats d'entrevues

19. Ibid. et résultats d'entrevues

20. Résultats d'entrevues

21. Résultats d'entrevues

22. La procédure de la Commission administrative n'implique aucun coût financier pour le travailleur, et la décision est généralement prise dans le délai légal de trois mois (avec des retards possibles si des informations supplémentaires sont demandées).

23. Résultats d'entrevues

## L'affaire Deliveroo

En raison des obstacles importants mentionnés ci-dessus, peu d'affaires ont été intentées par des travailleurs et jugées par les tribunaux belges jusqu'à présent. Un exemple est le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles de décembre 2021. L'affaire a été déposée par l'auditorat du travail, un organisme chargé d'effectuer des missions liées au travail pour le compte du ministère public, et rejointe par plusieurs livreurs Deliveroo. Malgré les décisions antérieures de la Commission administrative, qui a reconnu aux livreurs Deliveroo le statut de salariés, le Tribunal a jugé que les livreurs devaient être traités comme des indépendants.

Par rapport aux quatre critères établis dans la loi sur les relations de travail, il a décidé que :

- La volonté des parties (selon les termes du contrat) était que le livreur fournisse des services indépendants.
- La liberté des livreurs d'organiser leur temps de travail ne semble pas être limitée. Plus précisément, le système des créneaux horaires réservés à l'avance ne constituait pas une restriction à la liberté d'organisation du temps de travail des livreurs.
- La liberté des livreurs d'organiser leur travail ne semble pas être limitée. Les livreurs étaient libres de se déconnecter de la plateforme quand ils le souhaitaient, et ils

n'étaient pas obligés d'accepter des livraisons pendant leurs heures de déconnexion.

- Les déclarations des livreurs n'ont pas démontré que la plateforme exerçait un contrôle hiérarchique concret.
- Néanmoins, le Tribunal a également statué que le régime fiscal favorable (régime P2P) ne devait pas s'appliquer aux livreurs, et qu'ils doivent dès lors être considérés comme des indépendants. L'auditorat du travail et les syndicats ont fait appel du jugement du tribunal.

Source: Visionary Analytics, based on Ius Laboris (2021). [Deliveroo in Belgium: Brussels court rules couriers not employees<sup>24</sup>](#)

## 4. État des lieux de l'action syndicale

L'action syndicale en faveur des travailleurs de plateformes en Belgique peut être analysée à trois niveaux, comme le résume le **Tableau 3** ci-dessous.

**Tableau 3 : Actions entreprises au nom des travailleurs de plateformes**

Niveau	Actions
<b>Syndicats établis</b>	Les syndicats établis offrent aux travailleurs individuels un soutien et des consultations juridiques, ainsi qu'un soutien financier (financement des procédures judiciaires). Ils créent également des branches qui se concentrent spécifiquement sur les travailleurs de plateformes, comme <a href="#">United Freelancers</a> de la CSC ou «Eigenrijders» de l'UTB-FGTB. Enfin, ils font pression au niveau de l'élaboration des politiques pour obtenir un cadre juridique plus favorable.
<b>Emerging movements</b>	Les travailleurs s'organisent, généralement avec le soutien organisationnel des syndicats établis, pour mener des actions collectives telles que des négociations avec les plateformes et des grèves, et créer de nouveaux collectifs et des organisations à but non lucratif (comme le collectif des livreurs ou l'ASBL <i>Belgian Platform Rider Association</i> ).
<b>Anti-union action</b>	Les représentants des travailleurs sont nommés par les plateformes plutôt qu'élus par les travailleurs, ce qui sape les efforts de représentation collective..

Source : Visionary Analytics, sur la base des résultats d'entrevues.

### Plateformes coopératives

Outre les actions des travailleurs organisées par les syndicats ou les réseaux et les organisations à but non lucratif, de nouveaux modèles économiques inclusifs de plateformes ont vu le jour en Belgique. Platform Coop Brussels est un projet qui soutient activement l'établissement de plateformes coopératives et la création de réseaux entre coopératives. L'initiative implique différentes parties prenantes (universitaires, décideurs politiques, syndicalistes et entrepreneurs) et aide les particuliers (travailleurs,

entrepreneurs, autres parties prenantes) à s'autoorganiser. Elle fait partie du mouvement international de «Platform Cooperativism» créé en 2015 à New York.

Plusieurs plateformes coopératives ont vu le jour en Belgique, dont Molenbike, une coopérative bruxelloise de livreurs à vélo fondée en 2017. Elle est spécialisée dans le transport à vélo de produits locaux et écologiques, mais aussi dans la collecte de déchets et de restes alimentaires pour les réintroduire dans la chaîne d'approvisionnement. Tous les livreurs sont des salariés et peuvent participer aux processus de

La Belgique compte plusieurs bons exemples d'action syndicale, bien que le processus de syndicalisation des travailleurs par le biais des plateformes numériques de travail soit difficile et qu'il reste beaucoup à faire.<sup>25</sup> Certains mouvements indépendants ont vu le jour, mais ils sont davantage considérés comme des représentants syndicaux au niveau de l'entreprise que comme des syndicats indépendants émergents. Ils n'ont généralement pas la capacité organisationnelle nécessaire et font appel aux syndicats établis pour obtenir un soutien.

décision au sein de l'organisation.

Néanmoins, si les coopératives constituent un modèle d'entreprise alternatif et plus équitable, elles ne sont pas la solution ultime pour améliorer les conditions de travail et la classification adéquate des travailleurs. En outre, l'impact des coopératives est limité, car elles ont du mal à concurrencer d'autres plateformes numériques de travail (financées par du capital-risque) sur le marché.

Source : Visionary Analytics, sur la base d'Eurofound (2021). [Platform Coop Brussels](#), et Eurofound (2021). [Courier cooperative Molenbike](#).



Les principaux obstacles à une syndicalisation plus efficace des travailleurs de plateformes sont présentés dans le **Tableau 4** ci-dessous.

**Tableau 4 : Obstacles à la syndicalisation des travailleurs de plateforme**

Juridiques	Sociaux et culturels	Liés au modèle économique des plateformes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le cadre juridique ne favorise pas le dialogue social dans les différents secteurs dans lesquels opèrent les plateformes. Par exemple, les critères existants ne permettent pas de déterminer correctement une relation de travail (ou d'indépendant).</li> <li>- Les plateformes exercent un lobbying agressif au niveau politique.</li> <li>- Le régime P2P prive les travailleurs de tous leurs droits, y compris celui de négocier collectivement.</li> <li>- Certaines politiques régionales de l'emploi peuvent pousser les travailleurs vers des formes d'emploi précaires.</li> <li>- La nouvelle législation proposée ne prévoit pas de présomption générale d'emploi et n'a eu aucun effet sur le <i>status quo</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il existe une barrière linguistique et une difficulté générale à contacter les travailleurs migrants qui constituent une grande partie des travailleurs de plateformes.</li> <li>- Les emplois sont très précaires et les travailleurs sont souvent issus de milieux défavorisés. Ils sont ainsi réticents à inciter au changement par crainte de représailles (par exemple, perte de revenus), voire d'expulsion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le taux de roulement des travailleurs est extrêmement élevé.</li> <li>- Le travail est basé sur la concurrence plutôt que sur la collaboration entre les travailleurs.</li> <li>- Les travailleurs sont isolés en raison de la nature des tâches effectuées.</li> <li>- Il n'y a pas de lieu ni d'horaire de travail fixes, ce qui complique les rencontres et les contacts avec les travailleurs.</li> <li>- Les plateformes sont réticentes à échanger ou à coopérer avec les syndicats et se montrent souvent ouvertement hostiles à la syndicalisation, notamment en déconnectant les principaux militants et en diffusant des discours antisyndicaux auprès des travailleurs.</li> </ul>

Source : Visionary Analytics, based on interview results and FRA (2017). [Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives. Country report: Belgium.](#)

## 5. Liste d'actions

### Application de la directive de la CE et/ou de la proposition de politique de la CES

Il ne semble pas y avoir d'obstacles juridiques à l'application de l'une ou l'autre proposition politique. Plus précisément, la loi belge prévoit différents critères pour les différents secteurs économiques qui déterminent la présomption d'emploi (par exemple, dans le secteur du « transport de marchandises », dont font partie les services de livraison, il existe huit critères). Ce n'est qu'ensuite que les tribunaux évaluent la relation de travail factuelle, sur la base des quatre critères généraux stipulés dans la loi sur les relations de travail. **Toutefois, sur la base de la proposition de directive de la CE, la nouvelle proposition législative ne devrait pas modifier le statu quo de manière significative.** Elle obligera les plateformes à étendre

l'assurance contre les accidents du travail à tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi. Cependant, les principes de détermination de l'emploi des travailleurs resteront probablement inchangés. Les travailleurs devront toujours tenter une action en justice pour faire valoir leurs droits, et le P2P, garanti par la loi De Croo, continuera de s'appliquer.

En revanche, **si le règlement était mis en œuvre conformément aux orientations de la CES (y compris la présomption automatique et inconditionnelle d'emploi), il modifierait sensiblement l'équilibre des forces en faveur des travailleurs.** Les travailleurs se verraient automatiquement reconnaître le statut de salarié, tandis que la charge de la preuve et la nécessité de déclencher la procédure juridique ou administrative incomberaient aux plateformes. La procédure, dans ce cas, pour-

rait être traitée par la Commission administrative plutôt que par les tribunaux. Selon l'évaluation des personnes interrogées, la Commission est bien équipée pour rendre des décisions efficaces et rapides sur les demandes de réfutation des plateformes. En outre, les syndicats travaillent actuellement sur une proposition modifiant les quatre critères généraux pour les rendre plus précis et plus stricts, ce qui faciliterait les processus de reclassement (notamment en adaptant le critère relatif à la possibilité d'exercer un pouvoir hiérarchique pour tenir compte des évolutions technologiques). Ils préconisent également de supprimer la possibilité de réfutation « par tous les moyens légaux » (c'est-à-dire les preuves qui ne sont pas directement liées aux critères).

Source : Visionary Analytics, based on interview results.

Les suggestions préliminaires concernant les mesures à prendre par les syndicats nationaux sont résumées dans le **Tableau 5** ci-dessous.

**Tableau 5 : Liste des actions dans deux domaines principaux**

Politique générale	Action sur le terrain
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire pression pour adapter la législation récemment mise en place afin de mieux l'aligner sur les priorités de la CES (y compris la présomption d'emploi « véritable »).</li> <li>- Faire campagne pour abolir la loi De Croo et le régime P2P. Si cela n'est pas possible, il faut alors s'attaquer à l'utilisation excessive (abusives) du régime P2P.</li> <li>- Faire pression pour renforcer le rôle de la Commission administrative dans la décision sur le statut d'emploi afin de réduire le coût et la durée des procédures (administratives plutôt que juridiques).</li> <li>- Faire pression pour augmenter la capacité des services d'inspection (y compris les ressources humaines et la formation).</li> <li>- Travailler à l'intégration des travailleurs de plateformes dans le dialogue social et la négociation collective.</li> <li>- Faire campagne pour des procédures plus claires et plus faciles pour les travailleurs migrants (sans papiers) afin d'obtenir un permis de séjour et de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre l'action visant à accroître le taux de syndicalisation et à établir des structures de dialogue social dans les plateformes.</li> <li>- Continuer à renforcer les mouvements de représentation émergents et intégrer leurs activités dans les structures officielles de dialogue social.</li> <li>- Envisager la création d'un lieu (en ligne ou non) permettant aux travailleurs de se rencontrer et de rencontrer les syndicats.</li> <li>- Redoubler les efforts destinés aux travailleurs les plus vulnérables, notamment les travailleurs migrants. Il peut s'agir d'informations et de consultations ou de conseils juridiques, mais aussi de programmes de soutien plus larges tels que des cours de langue, l'intégration civique, etc.</li> <li>- Une collaboration avec les organisations de la société civile représentant et défendant les droits des migrants pourrait également être envisagée.</li> <li>- Contrer toute activité antisyndicale.</li> </ul>

Source : Visionary Analytics, sur la base des résultats d'entrevues.