

Numéro de répertoire : 2021/ 014148
Date du prononcé : 08.12.2021
Numéro de rôle : 19/5070/A
Numéro auditorat :
Matière : Action civile de l'Auditeur du travail
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : OUI (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
25^e chambre
Jugement**

EN CAUSE :

1. L'AUDITEUR DU TRAVAIL, près le Tribunal du travail de Bruxelles,
dont les bureaux sont situés Place Poelaert 3 à 1000 BRUXELLES,
partie demanderesse, comparaisant par _____, Première
Substitut de l'Auditeur du travail ;

CONTRE :

2. La SPRL DELIVEROO BELGIUM, BCE : 0633.775.036 (ci-après dénommé
« DELIVEROO »),
dont le siège social est situé rue du Monastère 10 à 1000 BRUXELLES,
partie défenderesse,
comparaissant par Me _____, Me _____, et Me _____, loco
Me _____, avocats ;

EN PRESENCE :

3. L'OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE, BCE : 0206.731.645, (ci-après « l'ONSS »),
dont les bureaux sont situés Place Victor Horta 11 à 1060 BRUXELLES,
partie intervenante volontaire, comparaisant par Me _____ avocat ;

4. Monsieur _____
domicilié

5. Monsieur _____
domicilié

6. Monsieur _____
domicilié

7. Monsieur _____
domicilié

8. Monsieur _____
domicilié

9. Monsieur _____
domicilié

10. Monsieur
domicilié

11. Monsieur
domicilié

12. Monsieur
domicilié

13. Monsieur
domicilié

14. Monsieur
domicilié

15. Monsieur
domicilié

16. Monsieur
domicilié

**4 à 16, intervenants volontaires, comparaissant par Me
et Me (avocates ;**

17. Monsieur
domicilié

18. Monsieur
domicilié

19. Monsieur
domicilié

20. Monsieur
domicilié

21. Monsieur
domicilié

22. Monsieur
domicilié

23. Monsieur
domicilié

24. Monsieur
domicilié

25. Monsieur
domicilié

26. Monsieur
domicilié

27. Monsieur
domicilié

28. Monsieur
domicilié

29. Monsieur
domicilié

30. Monsieur
domicilié

17 à 30, intervenants volontaires, comparaisant par Me **avocat ;**

31. La CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS, BCE : 0445.412.518 (en abrégé « la CSC »), dont le siège est situé Chaussée de Haecht, 579 à 1030 Bruxelles,

32. La FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE Belgique, BCE : 0923.971.817 (en abrégé, « la FGTB »), dont le siège est établi rue Haute 42 à 1000 Bruxelles,

33. La CSC TRANSPORT ET COMMUNICATION – ACV TRANSPORT EN COMMUNICATIE, BCE : 0877.736.766, (en abrégé « CSC TRANSCOM »), dont le siège est établi rue du Marché aux herbes, 105/40 (Galerie Agora) à 1000 Bruxelles,

34. L'UNION BELGE DU TRANSPORT - BELGISCHE TRANSPORTBOND, BCE : 0851.543.105, (en abrégé, « UBT »), dont le siège est établi Paardenmarkt 66 à 2000 Antwerpen,

31 à 34, parties intervenantes volontaires, comparaisant par Me Jan BUELENS, ainsi que Me **et Me** **avocats ;**

35. Monsieur
domicilié

Intervenant volontaire comparaisant par Me **avocat ;**

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

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 28 octobre 2021. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la « requête sur base des articles 138bis, §2 et 704, §1^{er}, alinéa 1^{er} du Code judiciaire », déposée par l'AUDITEUR DU TRAVAIL au greffe le 13 décembre 2019,
- les conclusions de synthèse de l'AUDITEUR DU TRAVAIL déposées via E-deposit le 22 avril 2021,
- les conclusions de synthèse de Monsieur (partie en intervention volontaire 35), déposées via E-deposit le 21 mai 2021,
- les conclusions de synthèse de l'ONSS (partie en intervention volontaire 3) déposées via E-deposit le 21 mai 2021,
- les conclusions de synthèse des parties en intervention volontaire 4 à 34 déposées via E-deposit le 25 mai 2021,
- les conclusions de synthèse de DELIVEROO déposée via E-deposit le 15 septembre 2021,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

II.1. Demande de l'AUDITEUR DU TRAVAIL

Par requête du 13 décembre 2019, l'AUDITEUR DU TRAVAIL a saisi le Tribunal sur base des articles 138bis, §2 et 704, §1^{er}, alinéa 1^{er} du Code judiciaire pour entendre faire constater que DELIVEROO est en infraction :

- à l'article 21 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et à l'article 33, §2, al. 1 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, sanctionnés par l'article 223, §1, 1° du Code pénal social, pour avoir omis de faire parvenir à l'ONSS la déclaration justificative du montant des cotisations de sécurité sociale dues, au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel l'occupation au travail a eu lieu, à savoir :
 - le 2 mai 2018 pour les 114 travailleurs visés à la prévention A.1.
 - le 1^{er} août 2018 pour le travailleur visé à la prévention A.2.

- à l'article 23, §2 et 24 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et à l'article 34, al. 1 et 6 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, sanctionnés par l'article 218, 1° du Code pénal social, pour ne pas avoir payé à l'ONSS les cotisations de sécurité sociale dans les délais fixés par le Roi, à savoir :
 - le 2 mai 2018 pour les 114 travailleurs visés à la prévention B.1.
 - le 1^{er} août 2018 pour le travailleur visé à la prévention B.2.
- à l'article 9 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération, pour ne pas avoir payé la rémunération ou ne pas l'avoir payée à la date à laquelle elle était exigible, aux travailleurs et aux dates repris dans le tableau figurant sous la prévention C.

II.2. Demande de l'ONSS

Par ses conclusions principales du 16 novembre 2020, l'ONSS demande au Tribunal de condamner DELIVEROO à lui payer, à titre provisionnel, la somme de **293.198,02 €** à majorer des intérêts de retard depuis le 20 janvier 2020, des intérêts judiciaires et des dépens, le tout sous réserve expresse de majorations en cours d'instance compte tenu des cotisations dues pour les prestations effectuées par les coursiers intervenants volontaires et non repris dans le listing initial de la requête contradictoire de l'Auditorat.

III.3. Demandes des autres parties intervenantes (4 à 34)

Par leurs conclusions conjointes du 25 mai 2021, les coursiers et les organisations représentatives des travailleurs, parties intervenantes 4 à 34, demandent au Tribunal de :

- Dire pour droit que la relation contractuelle entre chaque « *coursier* » ayant fait intervention volontaire et DELIVEROO est une relation de travail salariée, et confirmer donc l'existence du contrat de travail ;
- Condamner DELIVEROO au paiement des sommes suivantes:
 - 1) 1 € provisionnel au titre des arriérés bruts de rémunération (arriérés barémiques, sursalaires et primes) dont le montant définitif doit être arrêté sur les bases et conformément aux motifs du jugement à intervenir, à majorer des intérêts (moratoires) légaux ;

- 2) 1 € (« net ») provisionnel au titre des indemnités RGPT sectorielles, dont le montant définitif doit être arrêté sur les bases et conformément aux motifs du jugement à intervenir, à majorer des Intérêts moratoires judiciaires ;
- 3) 1 € (« net ») provisionnel au titre du remboursement des frais exposés (évalués le cas échéant ex aequo et bono), dont le montant définitif doit être arrêté sur les bases et conformément aux motifs du jugement à intervenir, à majorer des intérêts moratoires judiciaires ;

Réserver à statuer sur les montants définitifs, et ordonner une réouverture des débats pour permettre aux parties de discuter de ceux-ci ;

- Faire droit à la demande mue par l'ONSS, et condamner DELIVEROO au paiement des cotisations de sécurité sociale calculées sur la rémunération due coursiers intervenants volontaires, selon les bases et conformément aux motifs du jugement à intervenir, et à verser, le cas échéant, les cotisations dues au Fonds social Transport et Logistique ;
- Acter la demande de condamnation de DELIVEROO au paiement d'un euro provisionnel au titre du solde des régularisations liées aux avantages servis sur la base des cotisations sociales (à majorer, le cas échéant, des intérêts) et réserver à statuer sur ce poste dans l'attente du paiement des cotisations par la défenderesse et le traitement suite par les institutions concernées ;
- Dans la mesure où il y a eu application (le cas échéant) du régime fiscal de l'économie collaborative, condamner DELIVEROO à garantir les coursiers intervenants volontaire de l'ensemble des conséquences liées à la fiscalité qui découlent de la présente action sur les revenus versés par DELIVEROO, improprement, hors du statut de salarié et réserver à statuer sur ce poste ;
- Dire pour droit que DELIVEROO est tenue, vis-à-vis des coursiers (personnel roulant), d'appliquer et de respecter les CCT conclues au sein de la commission paritaire 140 et la sous-commission paritaire 140.03 ainsi que toute autre CCT applicable à ces travailleurs conclue au niveau interprofessionnel ;
- Dire pour droit que DELIVEROO n'a pas respecté ces conventions collectives de travail ;
- Condamner DELIVEROO à exécuter les conventions collectives de travail applicables, en appliquant au personnel concerné (les coursiers) leurs dispositions normatives ;
- Condamner DELIVEROO BELGIUM aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure (liquidée, à ce stade de la procédure, à 180 €).

III.4. Demande de Monsieur

Par conclusions du 20 mai 2021, Monsieur : demande au Tribunal de :

- Dire pour droit que la relation contractuelle entre lui et DELIVEROO est une relation de travail salariée, et confirmer l'existence du contrat de travail.
- Ce faisant, condamner DELIVEROO au paiement d'un montant d'1€ provisionnel à titre de régularisation salariale (arriérés barémiques, sursalaires et primes) en vertu des barèmes applicables, à majorer des intérêts calculés au taux légal.
- Condamner DELIVEROO au paiement d'un montant d'1 € provisionnel à titre de prime de fin d'année à majorer des intérêts calculés au taux légal.
- Condamner DELIVEROO au paiement d'un montant d'1 € provisionnel à titre de pécule de vacances à majorer des intérêts calculés au taux légal.
- Condamner DELIVEROO au paiement d'un montant de 580,46 € net provisionnel à titre de prime RGPT sectorielle à majorer des intérêts calculés au taux légal.
- Condamner DELIVEROO à 1 € provisionnel au titre de frais exposés, dont le montant définitif doit être arrêté sur les bases et conformément au jugement à intervenir, à majorer des intérêts légaux.
- Acter la demande de condamnation de DELIVEROO au paiement d'1 € provisionnel au titre de solde des régularisations liées aux avantages servis sur la base des cotisations sociales et réserver à statuer sur ce poste dans l'attente du paiement des cotisations par DELIVEROO et le traitement ensuite par les institutions concernées.
- Dans la mesure où il y a eu application (le cas échéant) du régime fiscal de l'économie collaborative, condamner DELIVEROO à le garantir de l'ensemble des conséquences liées à la fiscalité qui découlent de la présente action sur les revenus versés par DELIVEROO, improprement, hors du statut de salarié et réserver à statuer sur ce poste.

III.5. Demandes de DELIVEROO

Dans ses dernières conclusions, DELIVEROO demande au Tribunal de :

«

- **À TITRE PRINCIPAL**

o Déclarer l'action (du Substitut) de l'Auditeur irrecevable ;

o Déclarer les requêtes en intervention des coursiers et des organisations syndicales irrecevables ;

o Déclarer l'ensemble des demandes non-fondées.

- **À TITRE SUBSIDIAIRE,**

o Dire pour droit que les coursiers prestant dans le cadre de l'économie collaborative n'exercent pas une activité professionnelle pouvant être requalifiée ; partant, (i) déclarer la requête du Substitut de l'Auditeur du travail non-fondée en ce qu'elle vise les coursiers bénéficiant du régime de l'économie collaborative ; et (ii) déclarer non-fondées les requêtes en intervention introduites par des coursiers bénéficiant du régime de l'économie collaborative et par les organisations syndicales et la requête en intervention de l'ONSS sur cette même base ;

o Dire pour droit que le droit européen prime sur le droit interne ; partant, (i) déclarer la requête du Substitut de l'Auditorat du travail non-fondée en ce qu'en application du droit européen, il y a lieu de conclure que la relation de travail entre Deliveroo et les coursiers est une relation indépendante et qu'il n'y a donc pas d'infraction dans le chef de Deliveroo ; et (ii) déclarer non-fondées les requêtes en intervention introduites par les coursiers et la requête en intervention de l'ONSS sur cette même base ;

o Et à titre reconventionnel, dire pour droit que la commission paritaire applicable à Deliveroo est la commission paritaire n° 200 ;

o Dire pour droit que la nature de la relation de travail entre Deliveroo et les coursiers ne doit s'analyser qu'à l'aune de la qualification conventionnelle sauf éléments incompatibles sur base des quatre critères généraux de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ; partant, (i) déclarer la requête du Substitut de l'Auditorat du travail non-fondée en ce qu'il n'est pas démontré que l'exécution de la relation de travail révèle des éléments incompatibles avec la qualification d'indépendant et qu'il n'y a donc pas d'infraction dans le chef de Deliveroo ; et (ii) déclarer non-fondées les requêtes en intervention introduites par les coursiers et la requête en intervention de l'ONSS sur cette même base ;

o Dire pour droit que Deliveroo peut faire valoir une cause de justification ;

o Au besoin, poser à la Cour constitutionnelle les questions préjudicielles suggérées par la concluante dans le développement des moyens.

- **A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE,**

o Constater que seuls les 115 coursiers visés par la requête (du Substitut) de l'Auditeur doivent être informés du présent litige conformément à l'article 5 de la loi du 3 décembre 2006 ;

o Constater que les conséquences civiles d'une requalification (quod non) ne peuvent concerner que les 115 coursiers précités pour les périodes infractionnelles visées par (le Substitut de) l'Auditeur, sachant que ces coursiers seraient assimilés à des ouvriers 206 / 207 de la commission paritaire n° 100 et que les majorations et intérêts ne peuvent être appliqués en raison du caractère exceptionnel des circonstances du présent litige ;

o Débouter les coursiers de leur demande de voir la concluyente garantir les conséquences financières liées à la fiscalité qui découlent de la présente action ;

o Débouter Monsieur [redacted] de sa demande relative à la rupture de la convention ;

o Pour le reste, ordonner la réouverture des débats quant aux conséquences civiles du litige.

• **EN TOUT ETAT DE CAUSE**

o Si les parties sur intervention volontaire succombent, les condamner aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée montant maximal par lien d'instance ;

o Si la concluyente succombe :

- *Limitier l'indemnité de procédure au montant minimal par lien d'instance ;*
- *Refuser l'exécution provisoire ou, à tout le moins, autoriser le cantonnement »*

III. CONTENU DES PRÉTENDUES

III.1. DELIVEROO

DELIVEROO a été constituée en date du 9 juillet 2015 par la société à responsabilité limitée de droit britannique [redacted] » (constituée en 2012 et ayant son siège social à Londres) et Monsieur [redacted] domicilié à Londres).¹

Lors de la création de DELIVEROO, Monsieur [redacted] et Monsieur [redacted] avaient été nommés co-gérants de la société. Ce dernier a toutefois démissionné de son mandat de co-gérant, avec effet au 30 décembre 2018². A la date du 28 octobre 2021, aucune publication ne reprenait la nomination d'un nouveau gérant, de sorte que Monsieur [redacted] est actuellement l'unique gérant de la société.

Aux termes des statuts de la société, l'objet social de DELIVEROO a été défini de la manière suivante :

« la société a pour objet, tant pour son compte que pour le compte de tiers, en Belgique et dans tous les pays, la mise à disposition, la publication et la proposition de menus de restaurants par le biais d'un site internet ou tout autre moyen, l'intermédiation, la livraison, fourniture et la vente de repas ou de tout autre bien ou service entre les restaurants et les utilisateurs, et de manière générale, de mener à bonne fin toutes autres affaires incidentes ou liées aux activités et services précités, y inclus mais non limités au marketing et à la vente....».

¹ Voir le rapport de l'ONSS du 11 mars 2019 – Farde A – pièce 19 de l'Auditorat

² publiée le 7 février 2019 aux annexes du Moniteur belge

En pratique, DELIVEROO met, en tant que plateforme numérique et intermédiaire, en relation les clients, les restaurants et magasins partenaires ainsi que les coursiers via une application en ligne. Les clients peuvent parcourir les menus des partenaires de DELIVEROO sur la plateforme *Deliveroo* et passer une commande en ligne. Le client peut alors soit aller la récupérer auprès du restaurant ou magasin partenaire une fois que la commande est prête, soit se faire livrer, chez lui ou à tout autre endroit qu'il choisit.

DELIVEROO a débuté ses activités en Belgique en septembre 2015³, d'abord à Bruxelles pour ensuite les développer dans plusieurs grandes villes du Royaume.

En Belgique, DELIVEROO compte aujourd'hui près d'une quarantaine d'employés occupés à son siège établi à Bruxelles et est organisée en six divisions.

DELIVEROO s'est fait agréer comme plateforme électronique d'économie collaborative www.deliveroo.be par un arrêté royal du 28 janvier 2018, publié au Moniteur le 5 février 2018. Cet agrément a produit ses effets au 18 janvier 2018.

III.2. LE FONCTIONNEMENT DE LA PLATEFORME DELIVEROO

D'après les explications fournies par DELIVEROO dans ses conclusions, il y a lieu de distinguer plusieurs étapes dans le cadre d'une commande sur la plateforme Deliveroo:

- La commande ;
- La confirmation et l'acceptation de la commande ;
- Le paiement de la commande ;
- La détermination du mode de récupération de la commande ;
- La proposition de livraison au coursier ;
- L'acceptation du coursier de livrer la commande ;
- La livraison.

1. La commande

Les clients utilisent l'application pour smartphone ou le site internet de Deliveroo pour effectuer leur commande. Ces commandes peuvent être passées auprès des restaurants partenaires de leur choix, pour autant qu'ils soient situés dans leur zone géographique. Lors de la commande via la plateforme de Deliveroo, le client a la possibilité de laisser des commentaires à l'attention du restaurant partenaire (par exemple, au sujet des allergènes).

³ Son immatriculation à l'ONSS est intervenue en date du 13 juillet 2015 – voir rapport précité du 11 mars 2019.

2. Confirmation et acceptation de la commande

Une fois la commande effectuée, le client reçoit une notification, via l'application client de Deliveroo, l'informant que sa commande a été transmise au restaurant. Au même moment, le restaurant reçoit une notification sur une tablette dédiée (qui est généralement fournie au restaurant par Deliveroo) qui l'informe de la proposition de commande.

Le restaurant choisit alors d'accepter ou de refuser la commande. Si le restaurant accepte la commande, l'application Deliveroo informe le client que le restaurant est en train de préparer sa commande. La commande du repas par le consommateur n'est définitive qu'après confirmation de la commande par le restaurant et le paiement par le client.

3. Paiement de la commande

Le paiement de la commande s'effectue par l'intermédiaire de la plateforme sur le compte bancaire de Deliveroo en tant qu'agent pour le restaurant partenaire concerné via le processeur de paiement de Deliveroo, à charge pour Deliveroo de rétrocéder le montant du repas commandé au restaurateur (sous déduction la commission retenue par Deliveroo sur le prix du repas en contrepartie de ses services d'« intermédiaire »).

4. La détermination du mode de récupération de la commande

L'application de Deliveroo propose deux solutions de collecte de la commande :

- le système « *click and collect* » – qui existe depuis le 25 novembre 2020 en Belgique – par lequel le client se déplace au lieu du restaurant une fois que sa commande est prête.
- la livraison par coursiers. Il s'agit soit de coursiers ayant conclu un contrat avec Deliveroo, soit de coursiers attachés au restaurant partenaire.

5. La proposition de livraison au coursier

Dès que le client passe sa commande, un algorithme développé par Deliveroo détermine quels coursiers sont actuellement en ligne sur l'application et potentiellement disponibles pour effectuer la livraison. Chaque ville où opère Deliveroo est divisée en zones géographiques de livraison.

Cet algorithme s'appelle « **FRANK** ». L'algorithme FRANK est programmé pour proposer une offre de livraison au coursier qui est le plus à-même d'effectuer celle-ci. Pour décider du coursier à qui la prestation de livraison sera proposée, il calcule les temps de trajet estimés, en tenant compte de 5 données :

- de l'endroit où se situe le restaurant ;
- de l'endroit où se situe le client ;
- de l'endroit où se situent les coursiers potentiels au moment du placement de la commande (c'est-à-dire à quelle distance du restaurant ils se trouvent, les coursiers les plus proches du restaurant en question à ce moment-là étant susceptibles d'exécuter la commande plus rapidement) ;
- du temps que prend généralement le restaurant en question pour préparer une commande et
- du type de véhicule utilisé par les conducteurs potentiels.

Une fois qu'une commande est proposée au coursier le mieux placé, celui-ci est libre de l'accepter ou de la refuser. Pour ce faire, il lui suffit de cliquer sur le bouton dédié dans l'application Deliveroo Rider.

Si la commande est rejetée, l'algorithme Frank proposera la commande au coursier suivant le mieux placé, et ainsi de suite.

La notification envoyée au coursier le mieux placé l'informe de l'emplacement du restaurant et des frais de livraison qui lui seront payés s'il accepte et réalise la commande.

6. L'acceptation de la livraison

Lorsque le coursier accepte une offre de livraison envoyée par un client via la plateforme Deliveroo, il se voit proposer un itinéraire pour se rendre au restaurant (par exemple en utilisant Google Maps, qui est intégré dans l'application Deliveroo Rider).

Lorsque le coursier arrive à moins de 200 mètres du restaurant, le client est automatiquement informé que celui-ci est presque prêt à prendre sa commande. Ensuite, le coursier confirme son arrivée au restaurant via l'application Deliveroo Rider. Le restaurant et le client (via l'application Deliveroo Customer) sont également informés que la commande est en cours de retrait.

Lorsque le restaurant remet la commande au coursier, il lui appartient de prendre les mesures qu'il juge appropriées pour vérifier que la commande est correcte et demander au restaurant de rectifier les erreurs, le cas échéant. Ils doivent confirmer sur l'application si tous les éléments de la commande ont été fournis par le restaurant, sauf si le restaurant a mis la commande sous scellé et qu'il n'est pas possible de vérifier la commande. Le coursier confirme sur l'application Deliveroo Rider que la commande a été "récupérée".

Une fois cette opération effectuée, le coursier est informé de l'emplacement du client afin qu'il puisse lui livrer sa commande. L'application Deliveroo Rider propose également au coursier un itinéraire pour se rendre au lieu de livraison (à l'aide de Google Maps). À ce moment, le client reçoit également une

notification de l'application client de Deliveroo l'informant que la livraison est en cours (et il peut alors voir une carte en direct qui montre le coursier se dirigeant vers lui avec sa commande). Lors de la commande via la plateforme de Deliveroo, le client a la possibilité de laisser des commentaires à l'attention du coursier (par exemple, des indications précises sur le lieu de livraison, éventuellement le numéro de sonnette, etc.).

7. La livraison

Une fois que le coursier a livré la nourriture au client, le coursier peut valider la livraison sur l'application Deliveroo Rider. L'application client Deliveroo confirme alors la livraison pour le client.

III.3. LES COURSIERS

Selon les déclarations de DELIVEROO, près de 3000 coursiers travaillent actuellement avec elle en Belgique.

Le cadre dans lequel les coursiers collaborent ou ont collaboré avec DELIVEROO a évolué au cours du temps :

- A partir de sa création en Belgique, en septembre 2015, les coursiers effectuaient leurs prestations soit par l'intermédiaire de la SMART (ASBL « PRODUCTIONS ASSOCIEES ») (avec qui DELIVEROO avait conclu une convention), soit sous le statut d'indépendant, via une convention conclue avec DELIVEROO ;
- Au mois d'octobre 2017, DELIVEROO a annoncé son intention de ne plus travailler qu'avec des travailleurs sous le statut d'indépendant à partir du 1^{er} février 2018. Il a donc été mis fin à la relation entre DELIVEROO et la SMART avec effet au 31 janvier 2018 « *compte tenu du flou juridique qui entoure l'activité de cette société, et du développement de l'activité de Deliveroo* » ;
- À partir du 1^{er} février 2018, DELIVEROO a invité les coursiers à adopter le statut social d'indépendant (le cas échéant celui propre à l'« étudiant-entrepreneur ») ;
- A partir de cette date, DELIVEROO a également proposé aux coursiers d'être occupés dans le cadre de l'économie collaborative (inséré par la loi-programme du 1^{er} juillet 2016 dite « Loi DE CROO »).

Les coursiers effectuent donc leurs prestations pour DELIVEROO actuellement sous 3 formes:

- Sous le statut d'indépendant (les « *Belgium contractors* ») ;
- Sous le statut d'étudiant indépendant (les « *Belgium student contractors* ») ;

- Dans le cadre de l'économie collaborative appelé également « *peer to peer* » (« *P2P* »). Selon Monsieur [redacted], environ 80 % des coursiers seraient concernés par cette forme de collaboration⁴. DELIVEROO parle même d'une proportion de 84,1 % de « *P2P* » dans ses dernières conclusions⁵.

III.4. L'ENQUÊTE DE L'AUDITORAT DU TRAVAIL

En octobre 2017, l'Auditorat du travail de Bruxelles a ouvert un dossier pénal d'office à l'encontre de DELIVEROO (ainsi que de son gérant de droit à l'époque, Monsieur [redacted]). Le but de l'enquête était de rechercher les infractions qui auraient pu être commises dans le cadre de l'activité en Belgique de DELIVEROO, leurs auteurs et les preuves, et de rassembler les éléments utiles à l'exercice de l'action publique.

A la demande de l'Auditorat, l'Office national de sécurité sociale (ci-après « ONSS ») et le Contrôle des lois sociales (service d'inspection sociale dépendant du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ci-après « CLS ») ont procédé à un premier contrôle de coursiers sur la route en octobre 2017.

En date du 19 octobre 2017, l'ONSS a établi un premier rapport à l'attention de l'Auditorat⁶ suite au contrôle du 17 octobre 2017, à la faveur duquel quatre coursiers DELIVEROO ont été interceptés et auditionnés : deux d'entre eux étaient indépendants et les deux autres étaient employés de l'ASBL PRODUCTIONS ASSOCIEES (SMART).

Le 30 octobre 2017, le CLS a également établi un rapport à destination de l'Auditorat⁷ suite à un contrôle du 18 octobre 2017 au cours duquel deux coursiers DELIVEROO ont été contrôlés et auditionnés. Ils exerçaient tous deux dans le cadre d'un contrat de travail signé avec l'ASBL PRODUCTIONS ASSOCIEES (SMART). L'un d'eux n'était toutefois pas déclaré à la DIMONA pour le jour du contrôle.

Suite aux demandes de l'Auditorat du travail, plusieurs rapports intermédiaires ont été rédigés par l'ONSS en date du 7 décembre 2017⁸ (rapport relatant l'entretien que les Inspecteurs sociaux ont eu avec SMART concernant la collaboration avec DELIVEROO ainsi que les modalités de la fin de cette collaboration), du 29 janvier 2018⁹ (rapport comprenant plusieurs annexes relatives à la collaboration entre DELIVEROO et SMART et un projet de questionnaire pour les coursiers), en date du 4 mai 2018 intitulé « *Auditions des coursiers DELIVEROO et entretien avec le responsable/avocats de DELIVEROO* »¹⁰ (rapport relatant l'audition de 52 des 150 coursiers sélectionnés dans le fichier de SMART ainsi que

⁴ Voir le rapport précité de l'ONSS du 11 mars 2019.

⁵ Page 86 de ses dernières conclusions.

⁶ Farde A, pièce 1 du dossier de l'Auditorat du travail.

⁷ Farde A, pièce 2 du dossier de l'Auditorat du travail.

⁸ Farde A, pièce 4 du dossier de l'Auditorat du travail.

⁹ Farde A, pièce 8 du dossier de l'Auditorat du travail.

¹⁰ Farde A, pièce 11 du dossier de l'Auditorat du travail.

l'audition de Monsieur _____, en présence de ses avocats) et le 26 juillet 2018¹¹ (reprenant l'audition de divers coursiers, dont deux ont saisi la Commission de règlement de la relation de travail au sujet de la qualification de leur relation de travail avec DELIVEROO).

Le 25 mai 2018, la DG Relations collectives de travail — Direction de la gestion des commissions paritaires du SPF Emploi a informé l'Auditorat du travail de sa décision considérant que DELIVEROO relevait, pour ses employés, de la compétence de la Commission paritaire n°226¹² (Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique).

Le 11 mars 2019, l'ONSS a établi un nouveau rapport ¹³ s'inscrivant dans le contexte du « *deuxième volet* » des auditions de coursiers menées à la demande de l'Auditorat et ayant trait au statut des coursiers à partir du 1^{er} février 2018. En annexe à ce rapport figurent les auditions des **114 coursiers interrogés**. Ces auditions ont été menées sur base d'un questionnaire unique, et effectuées dans 4 « *zones géographiques* » : Bruxelles, Anvers, Gand et Liège.

Le 10 juillet 2019, l'ONSS a adressé à l'Auditorat du travail un rapport précisant la date de première prestation durant la période s'ouvrant le 1^{er} février 2018 pour chacun des coursiers interrogés¹⁴.

Dans son rapport du 19 juillet 2019, l'ONSS indique n'avoir pu rencontrer et auditionner Monsieur _____ du fait qu'il réside à Londres, mais relaie les observations écrites que ce dernier a fait parvenir à l'ONSS, par lesquelles il précise ne jamais avoir assumé la gestion journalière de DELIVEROO en Belgique et que les aspects opérationnels étaient traités et gérés par les équipes locales, en particulier par les General Managers comme Monsieur _____. Il ajoute ne pas avoir de raison de remettre en cause les déclarations de ce dernier.

Parallèlement à ces devoirs d'information, l'Auditorat du travail a requis, en date du 11 octobre 2018, les services d'un expert informatique afin d'assister l'ONSS dans le cadre de l'enquête, plus spécifiquement en ce qui concerne la saisie des données informatiques relatives à l'organisation des courses. Dans ce cadre, l'Auditorat a sollicité l'expert d'examiner :

- les spécifications fonctionnelles de l'algorithme présidant l'application informatique utilisée par DELIVEROO et ses coursiers ;
- le contenu de la base de données relative aux coursiers et à leurs prestations;
- les évaluations des coursiers et leurs conséquences éventuelles.

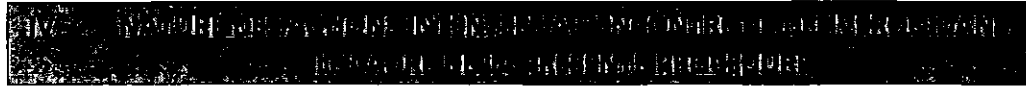
¹¹ Farde A, pièce 14 du dossier de l'Auditorat du travail.

¹² Farde A, pièce 13 du dossier de l'Auditorat du travail.

¹³ Farde A, pièce 19 du dossier de l'Auditorat du travail.

¹⁴ Farde A, pièce 25 du dossier de l'Auditorat du travail.

Le 6 mai 2019, l'expert informatique requis a fait part à l'Auditorat du fait qu'il ne voyait pas d'utilité à rédiger un rapport, n'ayant « rien remarqué de spécial ou d'anormal » dans les tables examinées¹⁵.



IV.1. L'Action civile de l'Auditeur

L'auditorat du travail peut être à l'initiative d'une requalification contractuelle. Pour ce faire, deux moyens d'actions s'offrent à lui : la citation directe devant le tribunal correctionnel et l'action civile fondée sur l'article 138bis du Code judiciaire¹⁶.

L'action civile de l'Auditeur est prévue à l'article 138bis, §2, alinéa 1^{er} du Code judiciaire disposant que :

« Pour les infractions aux lois et règlements qui relèvent de la compétence des juridictions du travail et qui touchent l'ensemble ou une partie des travailleurs d'une entreprise, l'auditeur du travail peut d'office, conformément aux formalités du présent Code, intenter une action auprès du tribunal du travail, afin de faire constater les infractions aux dites lois et aux dits règlements ».

Dans le cadre de cette action civile, l'Auditeur du travail doit respecter les dispositions du Code judiciaire relatives à la procédure: introduction de la demande par requête ou par citation, dépôt du dossier répressif avant l'audience, établissement de conclusions, etc. Il s'agit d'une action civile non soumise aux règles du Code d'instruction criminelle.¹⁷

Dans le cadre de son action civile, l'Auditeur a la « même place » que devant les juridictions répressives : il est demandeur. La charge de la preuve de l'infraction repose donc sur lui¹⁸. Les règles de la charge de la preuve en droit pénal s'appliquent indifféremment de la juridiction saisie¹⁹.

M. DE RUE et JP JANSSENS écrivent à cet égard ²⁰:

« Cette solution nous paraît découler de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme, qui garantit le droit à la présomption d'innocence à toute personne accusée d'une infraction. Même si elle est citée devant une juridiction civile, la personne visée par l'action de l'auditeur doit répondre d'une infraction. Elle doit par conséquent nécessairement bénéficier des principes inscrits à l'article 6 CEDH,

¹⁵ Farde A, pièce 21 du dossier de l'Auditorat du travail.

¹⁶ C.-E. CLESSE, « l'action du ministère public », in *Assujettissement à la sécurité sociale*, Kluwer, 2021

¹⁷ C.-E. CLESSE, « le rôle du ministère public près les tribunaux du travail », *Guide social Permanent – Droit du travail : Commentaires pratiques*, Partie IV, Livre III, Titre III, Chapitre IV, Kluwer, 2021, 1200-1240.

¹⁸ C.-E. CLESSE, « le rôle du ministère public près les tribunaux du travail », *op.cit.*, 1200.

¹⁹ C. trav. Liège, 15 janv. 2010, *Chron. D.S.*, 2011, p. 306

²⁰ M. DE RUE et JP JANSSENS, « L'action civile de l'auditeur du travail », *Chron. D.S.* 2009/1, p. 6.

desquels découlent les règles selon lesquelles l'administration de la preuve repose sur le ministère public et le doute bénéficie à l'accusé⁽³²⁾. Cette personne doit, de la même manière, se voir reconnaître le droit au silence, conformément à l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Ce droit implique notamment le droit de se taire et de ne pas contribuer à sa propre incrimination⁽³³⁾; il ne saurait donc être question d'imposer à la personne visée par l'action civile de l'auditeur, une quelconque contribution à la charge de la preuve. Refuser d'appliquer les règles d'administration de la preuve en matière pénale reviendrait par ailleurs à rompre le principe d'égalité. Dès lors que le ministère public choisit souverainement de saisir la juridiction civile ou la juridiction pénale, les personnes poursuivies doivent bénéficier d'une égalité de traitement. (...). »

De son côté, le tribunal du travail n'a pas compétence pour condamner l'employeur, il peut seulement déclarer l'infraction établie²¹.

Dans la mesure où il est demandé au tribunal de constater une infraction, il lui appartient toutefois d'examiner si l'élément matériel et l'élément moral que requiert cette infraction sont réunis. Il doit soumettre le dossier au contrôle de légalité et vérifier la régularité de l'information pénale. Il peut soulever, d'office, la prescription.²²

Le jugement déclaratoire doit être, sous peine de sanctions pénales, notifié par l'employeur à tous ses travailleurs, en application de l'article 237 du Code pénal social.

IV.2. L'intervention volontaire agressive (ONSS, coursiers, syndicats)

Comme indiqué ci-avant, le jugement rendu dans le cadre d'une action civile de l'Auditeur est uniquement déclaratif : l'action de l'auditorat tend à entendre dire pour droit qu'un employeur déterminé a, à une date ou pendant une période déterminée, méconnu telle ou telle disposition légale assortie de sanction pénale. L'auditeur ne doit pas faire les calculs de cotisations ou de rémunérations dues, les décomptes brut/net, etc., mais peut limiter son action à une action de principe, en laissant aux travailleurs le soin d'agir en conséquence.

Les personnes qui s'estiment lésées par le comportement de leur employeur et qui estiment avoir un droit à faire valoir à son égard, peuvent intervenir volontairement dans la procédure qui oppose l'auditeur du travail et l'employeur en application de les articles 812 et suivants du Code judiciaire²³.

²¹ ibidem

²² C.-E. CLESSE, « le rôle du ministère public près les tribunaux du travail », Guide social Permanent – Droit du travail : Commentaires pratiques, op.cit, 1240

²³ L'article 812 CJ dispose que « L'intervention peut avoir lieu devant toutes les juridictions, quelle que soit la forme de la procédure, sans néanmoins que des actes d'instruction déjà ordonnés puissent nuire aux droits de la défense »

Dans le cadre des travaux préparatoires de la loi du 3 décembre 2006, la ministre de la Justice soulignait que, dès lors que les règles de la procédure civile devront s'appliquer, le travailleur préjudicié peut faire intervention volontaire dans le cadre de cette procédure²⁴.

L'intervention volontaire dans la procédure initiée par l'Auditeur du travail n'est pas limitée aux seuls travailleurs, mais concerne toute partie préjudiciée, tel l'ONSS par exemple.

Cette intervention volontaire dite « *agressive* » devra réunir certaines conditions suivantes, qui seront examinées ci-après au point V.2.2.

Au niveau de la **charge de la preuve**, il y aura lieu d'appliquer également, aux demandes en intervention volontaire, les règles de procédure civile telles que prévues aux articles 870 du code judiciaire et 8.4. du Livre VIII, relatif à la preuve, du Nouveau code civil.

La jurisprudence considère que le caractère d'ordre public de la loi du 27 juin 1969 ne dispense pas l'ONSS d'apporter la preuve des faits qu'il allègue²⁵.



V.1. Recevabilité de l'action civile de l'Auditeur

IV.1.1. Validité de la requête de l'Auditeur du travail

IV.1.1.1. Thèse de DELIVEROO

DELIVEROO soutient que la requête de l'AUDITEUR DU TRAVAIL ne lui permet pas d'identifier les griefs qui lui sont reprochés quant à la qualification donnée à la relation de travail avec les coursiers.

Elle estime dès lors que l'AUDITEUR DU TRAVAIL n'a pas rempli une obligation prescrite à peine de nullité par l'article 1034^{ter} du Code judiciaire et a violé ses droits de défense, en ne le mettant pas en mesure de préparer ses moyens de défense et ce, en violation de l'article 6, § 3 de la Convention européenne des droits de l'homme²⁶.

²⁴ Rapport fait au nom de la commission de la Justice, Doc. parl., Sénat, sess. ord. 2006-2007, n° 3-1755/2, p. 4

²⁵ C.T. Liège 14 janvier 2010, RG 2010/al/56, disponible sur www.terralaboris.be ; C.T. Mons 27 septembre 2018, RG 2017/AM/289.

²⁶ « Tout accusé a droit notamment à : Être Informé, dans le plus court délai, dans une langue qu'il comprend et d'une manière détaillée, de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui (...) ».

IV.1.1.2. Principes - Contenu de la requête article 1034ter CJ.

Conformément à l'article 1034ter, 4° du Code judiciaire, la requête contient, à **peine de nullité**, entre autres, l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande.

Selon l'article 1034ter, 4° CJ, il faut donc que le demandeur expose, dans le premier acte de la procédure, de manière succincte et claire, l'objet de son action et ses faits qu'il invoque, de manière telle que la partie citée puisse préparer sa défense en connaissance de cause²⁷.

Quant à la nullité prévue en cas de non-respect de cette formalité, il y a lieu d'avoir égard à l'article 861 CJ prévoyant que :

« Le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure ou sanctionner le non-respect d'un délai prescrit à peine de nullité que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception. »

Il résulte de cette disposition que celui qui soulève la nullité d'un acte de procédure en raison de l'inaccomplissement ou de l'accomplissement incorrect d'une formalité prescrite à peine de nullité doit démontrer que l'inobservance de la formalité dont question lui a causé un préjudice²⁸.

Le grief invoqué doit être procédural, précis, direct et concret. Il doit également être réel. La jurisprudence tend à considérer que le grief est établi à suffisance lorsque la partie qui soulève l'exception de nullité démontre que ses droits de la défense ont été atteints, ou que l'irrégularité dont est affecté l'acte de procédure occasionne un retard dans la solution à apporter au litige ou à la procédure d'exécution²⁹.

Il n'y a pas donc pas lieu de prononcer la nullité en cas de non-respect de la formalité prévue à l'article 1034ter, 4° CJ si le défendeur a pu, au cours de la procédure, faire valoir ses moyens³⁰.

IV.1.1.3. Décision du Tribunal

En l'espèce, le Tribunal constate que la requête de l'AUDITEUR DU TRAVAIL contient l'exposé sommaire des motifs conformément à l'article 1034ter, 4° CJ.

Cette requête, qui contient 14 pages, ce qui est loin d'être sommaire, précise les indications suivantes :

²⁷ H. BOULARBAH, « L'introduction de l'instance », Droit judiciaire, Tome 2, vol. 1, Collection de la Faculté de Droit de Liège, Larcier, 2021, 4.26, p. 524-525.

²⁸ G. DE LEVAL, H. BOULARBAH et P. KNAEPEN, « La défense », Droit judiciaire, Tome 2, vol. 1, Collection de la Faculté de Droit de Liège, Larcier, 2021, p.390.

²⁹ G. DE LEVAL H. BOULARBAH et P. KNAEPEN, op.cit, p. 391-393 et les références citées.

³⁰ H. BOULARBAH, op.cit, p. 525.

- L'Auditorat du travail a ouvert une enquête au sujet du statut des coursiers de DELIVEROO en octobre 2017 ;
- L'enquête a permis de constater que les coursiers ont travaillé sous divers statut : indépendants ou via la SMART avant le 1^{er} février 2018, et indépendants, étudiants indépendants ou « P2P » depuis le 1^{er} février 2018 ;
- De nombreux coursiers ont été auditionnés par l'ONSS à la demande de l'Auditorat du travail à propos de leurs conditions de travail (organisation du travail, organisation du temps de travail,...) à partir du 1^{er} février 2018 ;
- L'inspection sociale a également auditionné les gérants de DELIVEROO au sujet de l'organisation du travail ;
- Les éléments recueillis au cours de l'enquête établissent une relation de travail salarié entre les coursiers concernés et DELIVEROO et ce, eu égard aux critères généraux et spécifiques prévus dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail ;
- Il en résulte que DELIVEROO a commis 3 infractions (Absence de dmfa, défaut de paiement de cotisations de sécurité sociale, non-paiement de la rémunération) pour les travailleurs et les périodes précisées dans la requête.

L'ensemble de ces éléments permettaient donc parfaitement à DELIVEROO de se défendre dans le cadre de la présente procédure dès le dépôt de la requête, d'autant plus qu'elle a également reçu l'ensemble des pièces de l'AUDITEUR DU TRAVAIL auquel il est référé dans la requête.

En tout état de cause, le Tribunal constate que DELIVEROO n'a subi aucun préjudice du fait du non-respect allégué de la formalité en cause, dès lors qu'elle a pu largement développer ses moyens de défense en terme de conclusions (comprenant 207 pages) et à l'audience du 28 octobre 2021.

En conclusion, il n'y a pas lieu de prononcer la nullité de la requête de l'AUDITEUR DU TRAVAIL.

IV.1.2. Recevabilité de la requête signée par le Substitut de l'Auditeur du travail

IV.1.2.1. Thèse de DELIVEROO

Selon DELIVEROO, la requête ne pouvait pas être signée par un substitut de l'AUDITEUR DU TRAVAIL.

Cette thèse se fonde sur les éléments suivants :

- Le législateur a désigné spécifiquement un magistrat particulier qui, seul, peut intenter l'action prévue à l'article 138*bis* CJ, à savoir l'Auditeur du travail et ce en raison du caractère original et exceptionnel de la procédure ;

- Le législateur n'a pas visé le « *Ministère Public* », ni « *l'Auditorat du travail* » ou « *les membres de l'auditorat du travail* » comme il le fait pourtant dans les autres dispositions du Code judiciaire³¹ ;
- Le Substitut de l'Auditeur qui a signé la requête en l'espèce ne présente pas un quelconque acte de « *délégation* » « *spéciale* » de distribution du « *service* » permettant d'introduire d'initiative des procédures fondées sur l'article 138bis, §2, CJ en qualité de demandeur, « *au nom de* » l'Auditeur du travail ou la possibilité de « *signer* » pareils actes au nom de l'Auditeur ;
- Le prescrit de l'article 728 CJ (monopole de représentation) ne permet pas à l'Auditeur du travail d'être « *représenté* » pour ce contentieux par le Substitut de l'Auditeur du travail de Bruxelles ;
- L'article 153 du Code judiciaire est clair : l'Auditeur peut être « *assisté* » par un ou plusieurs substituts : il ne peut, par contre, être représenté par ces derniers.

Au regard de ces constats, DELIVEROO considère que l'action n'a pas été initiée par une personne compétente à cet effet et doit être déclarée irrecevable.

IV.1.2.2. Décision du Tribunal

Contrairement à ce que soutient DELIVEROO, le législateur n'a nullement réservé l'intentement de l'action civile prévue à l'article 138bis, §2, al. 1^{er} CJ à l'Auditeur du travail « *en personne* ».

Dans sa lecture de l'article 138bis, §2 CJ, DELIVEROO omet le contenu d'une série de dispositions du code judiciaire et du code pénal social relatives à l'action du « *Ministère public* ». En effet :

- L'article 68 du Code pénal social, intitulé « *Les modalités des poursuites du ministère public* », dispose que :

« Sans préjudice des droits de la partie civile, les infractions punies d'une sanction de niveau 2, 3 ou 4 et visées au Livre 2 peuvent donner lieu, sur l'initiative du ministère public, à une poursuite pénale devant le tribunal correctionnel, à l'extinction de l'action publique moyennant le paiement d'une somme d'argent, à une médiation pénale visée à l'article 216ter du Code d'instruction criminelle ou enfin à une action visée à l'article 138bis, § 2, alinéa 1^{er} du Code judiciaire ».

³¹ voy. par exemple les articles 764, 10^e et 766 du Code judiciaire concernant les affaires communicables et l'opportunité pour le « *Ministère Public* » de rendre un avis ; l'article 155 du Code judiciaire concernant la possibilité pour les « *membres de l'auditorat du travail* » d'exercer l'action publique du chef d'une infraction aux lois et règlements des matières relevant de la compétence des juridictions du travail

Il ressort clairement de cette disposition que le « *ministère public* » est compétent pour intenter la procédure prévue à l'article 138bis, §2, al. 1^{er} CJ.

- La Cour de cassation enseigne le principe de l'unité et de l'indivisibilité du ministère public, tant en matière civile (voir articles 138, 764 à 768 du Code judiciaire)³², qu'en matière pénale³³. Selon G. DE LEVAL, « *De la subordination hiérarchique résultent l'unité et l'indivisibilité du ministère public. En permanence, chaque magistrat représente le parquet tout entier. Il n'agit jamais en son nom personnel mais au nom du parquet qu'il représente ; c'est pourquoi les magistrats du parquet sont interchangeables (voy. le terme « substitut »), car c'est toujours le même ministère public qui s'exprime par des voix différentes, mais naturellement dans la mesure et les limites de leurs attributions légales* »³⁴.
- Les articles 153, al. 1^{er} et 154 du Code judiciaire consacrent la liberté pour l'auditeur du travail d'organiser son service comme il l'entend et de déléguer des missions à ses substituts ou de les exercer lui-même :
 - Article 153, al. 1^{er} : « *lorsque les besoins du service l'exigent, l'auditeur du travail est assisté par un ou plusieurs substituts de l'auditeur du travail placés sous sa surveillance et sa direction immédiate* » ;
 - Article 154 : « *Le procureur du Roi et l'auditeur du travail distribuent le service respectivement entre les membres du parquet et les membres de l'auditorat du travail. Ils peuvent le modifier ou remplir personnellement des fonctions qu'ils ont spécialement déléguées à leurs substituts* ».
- L'article 155 prévoit également que « *Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 138, alinéas 3 à 5, l'action publique du chef d'une infraction aux lois et règlements dans l'une des matières qui sont de la compétence des juridictions du travail, est exercée devant les tribunaux de police et devant les tribunaux de première instance par les membres de l'auditorat du travail, et devant les cours d'appel, par les membres de l'auditorat général du travail* ». Or, comme précisé ci-avant, l'article 68 du Code pénal social réserve la compétence pour initier des poursuites pénales devant le tribunal correctionnel, ou une action visée à l'article 138bis, § 2, alinéa 1^{er} du Code judiciaire aux mêmes personnes, à savoir « *le ministère public* ». Les « *membres de l'auditorat du travail* » ne sont donc pas exclus par l'article 138bis, §2 CJ.
- L'article 728 CJ régit les modalités de comparution des parties devant le juge selon le type de procédure. Dès lors que les modalités de comparution dans le cadre de la procédure prévue à l'article 138bis, §2, al. 1^{er} CJ n'y sont pas

³² Cass. 12 février 1999, RG C.97.0041.N (Massa/Reniers), consultable sur www.jurportal.be

³³ Cass. 9 septembre 2014, lus&Actores 2015/1, p. 81. « *Le procureur du Roi, les premiers substituts, les substituts et les stagiaires judiciaires dûment mandatés d'un parquet n'agissent pas personnellement, mais uniquement au nom du ministère public un et indivisible* » ; Cass. 19 février 2019, RG P.18.00388.N, consultable sur www.jurportal.be.

³⁴ G. DE LEVAL ET F. GEORGES, Droit judiciaire, Tome 1 « Les institutions judiciaires », Collection de la Faculté de Droit de Liège, Larclier, 2019, p. 369.

prévues, il y a lieu de se référer aux autres dispositions du Code judiciaire et notamment à l'article 155 CJ précité. En tout état de cause, si l'on devait tirer un quelconque enseignement à partir de l'article 728 CJ, il y aurait lieu de noter que l'article 728, §5 CJ précise que, « dans le cas visé à l'article 1322quinquies alinéa 1^{er} CJ, le requérant peut être représenté par le *ministère public* ».

En conclusion, la requête signée par un substitut au nom de l'AUDITEUR DU TRAVAIL est recevable.

V.2. Recevabilité de l'action des parties intervenantes (coursiers et organisations syndicales)

V.2.1. Thèse de DELIVEROO

Selon DELIVEROO, les conditions ne sont pas remplies pour permettre aux coursiers et aux organisations syndicales d'intervenir volontairement dans le cadre de la présente procédure, initiée par l'AUDITEUR DU TRAVAIL, à l'exception des 4 coursiers qui sont également visés parmi les 115 coursiers repris dans la requête de l'AUDITEUR DU TRAVAIL, puisqu'ils ont manifestement un intérêt à l'action et qu'il y a un lien de connexité avec l'action de l'AUDITEUR DU TRAVAIL.

DELIVEROO considère que tel n'est pas le cas de tous les autres coursiers intervenants et les organisations représentatives de travailleurs pour les motifs suivants :

- L'intervention volontaire n'est recevable que si l'action originelle sur laquelle elle se greffe est de nature en soi à compromettre leurs droits ;
- Or, il est manifeste que les coursiers et organisations syndicales ne sont pas « victimes » des trois infractions alléguées concernant les 115 coursiers visés et que leurs droits ne peuvent donc en aucune manière, « être compromis par le résultat de l'instance », l'instance ne visant qu'à faire constater, en termes déclaratoires, l'existence de ces 3 infractions. Le résultat de l'instance ne concerne donc pas leur propre relation de travail avec DELIVEROO. Dès lors, aucun juge, ni aucune autorité publique ne seraient liés par ce résultat quant à la détermination de la juste qualification de la relation de travail de tous les autres coursiers ;
- Aucune des prétentions des autres coursiers et des organisations représentatives des travailleurs ne réfèrent à l'objet même de l'action diligentée par l'AUDITEUR DU TRAVAIL, à savoir le constat d'infractions. Ils n'ont donc pas d'intérêt à intervenir volontairement à la cause ;

- Le Tribunal n'est pas saisi de la question de savoir si les coursiers, de manière générale et abstraite, doivent être considérés comme des travailleurs salariés ;
- Les organisations syndicales n'ont pas qualité ni intérêt à agir en raison des éléments suivants :
 - L'article 2, §1^{er} de la loi du 5 décembre 1968, tel que modifié par la loi du 18 juillet 2018, exclut de son champ d'application les personnes qui fournissent des prestations dans le cadre de l'économie collaborative. Les organisations syndicales ne peuvent donc agir au nom des coursiers de l'économie collaborative ;
 - Les organisations syndicales sont en tout état de cause étrangères au débat concernant la qualification des relations de travail entre les coursiers et DELIVEROO et n'ont aucun intérêt à poursuivre la condamnation de DELIVEROO aux 3 infractions reprises dans la requête de l'AUDITEUR DU TRAVAIL ;
 - Leur demande n'a pas pour objet « l'application et l'exécution des conventions collectives ».

Dès lors que les coursiers intervenants, à l'exception des quatre coursiers intervenants visés également par l'action de l'AUDITEUR DU TRAVAIL, et les organisations syndicales n'ont pas d'intérêt à l'action, leurs interventions volontaires agressives sont irrecevables.

V.2.2. Les principes applicables à l'intervention volontaire

En vertu de l'article 15 du Code judiciaire, l'intervention est une procédure par laquelle un tiers devient partie à la cause. Elle tend, soit à la sauvegarde des intérêts de l'intervenant ou de l'une des parties en cause (intervention « conservatoire »), soit à faire prononcer une condamnation ou ordonner une garantie (intervention « agressive »). Selon l'article 16 CJ, l'intervention est volontaire lorsque le tiers se présente afin de défendre ses intérêts.

Le but d'une intervention volontaire dite « *agressive* » est de permettre à un tiers intervenant de revendiquer un droit propre, qui aurait pu faire l'objet d'une procédure principale mais qui, pour des raisons d'économie procédurale, est postulé dans une procédure déjà pendante. Il s'agit de réclamer un droit propre, distinct de celui des parties déjà à la cause, mais avec lequel il entretient un lien suffisant de connexité.

Cette intervention volontaire « *agressive* » doit donc réunir les conditions suivantes pour être recevable:

a. L'existence d'une qualité et d'un intérêt à agir

L'article 17 du Code judiciaire prévoit que : « *L'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former* ».

L'article 18 énonce que l'intérêt doit être né et actuel, mais que l'action peut être admise lorsqu'elle a été intentée, même à titre déclaratoire, en vue de prévenir la violation d'un droit gravement menacé.

L'intérêt est l'avantage que le demandeur escompte retirer de la procédure ou encore « *tout avantage matériel ou moral – effectif mais pas théorique – que le demandeur peut retirer de sa demande au moment où il la forme* »³⁵.

Le demandeur doit avoir un intérêt personnel et direct, c'est-à-dire un intérêt propre³⁶.

L'intérêt s'apprécie *in abstracto* ; il s'agit de la possibilité de l'atteinte à un droit au moment où la demande est formée quand bien même la reconnaissance du droit ne devrait être établie qu'à la prononciation du jugement à l'issue d'une vérification *in concreto*. L'intérêt à agir ne se confond donc pas avec le droit subjectif dont le demandeur poursuit la reconnaissance et n'est pas subordonné à la démonstration préalable du bien-fondé de l'action, c'est-à-dire de la réalité de l'atteinte à un droit³⁷.

Selon la doctrine, la **qualité** est « *le titre juridique en vertu duquel une personne, demanderesse ou défenderesse, peut figurer valablement dans un procès, en vertu duquel elle est investie du pouvoir de faire juger le litige par le magistrat* »³⁸.

Celui qui se prétend personnellement titulaire d'un droit propre a en principe qualité pour le défendre et son intérêt est nécessairement direct et personnel³⁹.

L'action peut également être intentée par une personne distincte du titulaire du droit subjectif. Cette situation se présente lorsque l'action est exercée par un **représentant**.⁴⁰

³⁵ Rapport Van Reepinghen, cité par G. DE LEVAL et H. BOULARBAH, Droit judiciaire, tome 2, Volume 1, Collection de la Faculté de Droit de Liège, Larcler, 2021, p.243.

³⁶ H. REGHIF, « L'intérêt », in Droit judiciaire, Commentaire pratique, Kluwer, 2007, I.2-3 ; Mons 12 juin 2017, RDC 2018, p. 446.

³⁷ G. DE LEVAL et H. BOULARBAH, op cit. p. 243.

³⁸ A. Fettweis, *Droit judiciaire privé*, Fascic, 1, 4^{ème} éd., 1976, Liège, P.U.L.; voy. aussi Bruxelles, 25 janvier 1972, *Bull. Ass.*, 1972, 1102; Liège, 15 décembre 1971, *J.T.*, 1972, 503; Comm. Bruxelles, 6 novembre 1972, *J.C.B.*, 1973, 20.

³⁹ Civ. Bruxelles, 14 septembre 1988, *J.T.*, 1989, 8 ; G. DE LEVAL et H. BOULARBAH, op cit. p. 260.

⁴⁰ H. BOULARBAH, « La double dimension de la qualité, condition de l'action et condition de la demande en justice », *R.G.D.C.* 1997, p. 58 et suiv.

Plusieurs législations, dans des domaines variés, donnent à des organismes le pouvoir d'agir au nom d'une personne physique moyennant son accord préalable, sans préjudice du droit d'action individuel de cette partie⁴¹. Ainsi, par exemple, l'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires prévoit la possibilité d'ester en justice en faveur des organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs.

- b. **La présence d'un lien de connexité** entre la demande incidente formulée et la demande originale.

L'article 30 du Code judiciaire dispose que :

« Des demandes en justice peuvent être traitées comme connexes lorsqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément ».

Selon G. DE LEVAL⁴², « La connexité s'analyse au regard de la conciliation intellectuelle des décisions en prenant en considération la nature de la contestation. Il faut une liaison objective entre les demandes (« rapport si étroit ») pendantes au premier degré de juridiction (442) et reposant, ne fût-ce que pour partie, sur un même complexe de faits communs aux deux demandes, même si les fondements juridiques invoqués peuvent être différents (443). C'est pourquoi si deux procès en cours (444) comportent l'examen de questions similaires, voire identiques, sur le plan juridique, il n'y a pas pour cette seule raison connexité (445). En bref, la solution du litige doit s'inscrire dans le cadre d'une même situation de fait et appeler globalement la même appréciation ».

Selon ce même auteur⁴³, l'exigence de connexité entre la demande incidente en intervention volontaire « *agressive* » et la demande principale n'a pas pour effet de créer une totale dépendance entre ces deux demandes. La demande en intervention « *agressive* » crée un lien d'instance supplémentaire, qui donnera lieu notamment à une condamnation distincte aux dépens⁴⁴.

V.2.3. Décision du Tribunal

En l'espèce, le Tribunal estime que les demandes des parties intervenantes, coursiers et organisations représentatives des travailleurs, sont recevables pour les motifs suivants :

⁴¹ G. DE LEVAL et H. BOULARBAH, op cit. p. 250.

⁴² G. DE LEVAL et H. BOULARBAH, « Connexité et Indivisibilité », in Droit judiciaire, Tome 2, Volume 1, chap. 8, 2.42, p. 152.

⁴³ G. DE LEVAL, Droit judiciaire, Tome 2, Volume 1, Larcier, 2021, 2.34, p. 142.

⁴⁴ V. DE WULF, « Les modes introductifs des demandes et de recours en matière civile », Wolters Kluwer, 2019, p. 161.

Au niveau de la connexité :

- Les causes principale et incidente ont un **fondement factuel identique**, à savoir l'existence alléguée d'un contrat de travail conclu entre les coursiers et DELIVEROO. En effet :
 - La question dont est saisi le Tribunal par la requête de l'AUDITEUR DU TRAVAIL est celle de la qualification de la relation de travail et des infractions éventuellement commises par DELIVEROO. La question de savoir si les 115 coursiers doivent être considérés comme des travailleurs salariés ou non est donc une question de fond qui devra être tranchée par le Tribunal dans le cadre de la demande principale ;
 - Les parties intervenantes réclament le paiement de diverses sommes qui découlent directement de l'existence d'un contrat de travail. Le Tribunal devra donc également examiner la question de la qualification du contrat conclu entre les coursiers – intervenants volontaires (dont certains sont communs aux actions principales et incidentes) et DELIVEROO ;
 - La question de l'application des conventions collectives dont les organisations représentatives des travailleurs sollicitent l'application et l'exécution est également étroitement liée à la question de la qualification des relations de travail, puisqu'en cas de requalification des relations en contrat de travail, la détermination de la rémunération due, servant de base également au calcul des cotisations de sécurité sociale, s'effectue sur la base des barèmes prévus dans les conventions collectives ;
- Si les causes étaient jugées séparément, des réponses inconciliables risqueraient d'y être apportées.

En ce qui concerne l'intérêt et la qualité à agir

- En ce qui concerne les coursiers, l'intérêt et la qualité à agir ne sont pas contestables dès lors qu'ils réclament la protection d'un droit propre, concernant leur relation de travail avec DELIVEROO. Le fait que leur demande pourrait, le cas échéant, être déclarée non fondée est sans incidence sur l'intérêt né et actuel de leur demande.
- En ce qui concerne les **organisations représentatives des travailleurs**, l'intérêt et la qualité pour agir est également établi et ce pour les motifs suivants :
 - Selon l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, « Les organisations peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles ».

- L'exposé des motifs vise « *les droits qui découlent des CCT* » à savoir de la conclusion, l'adhésion et de l'exécution des CCT⁴⁵.
- Il n'est pas contesté que les organisations représentatives qui interviennent dans la présente cause agissent pour la défense des droits de leurs membres puisés dans le CCT conclues par elles ;
- Le fait que la qualification de la relation de travail n'a pas encore été tranchée ne remet pas en cause l'intérêt à agir de celles-ci étant donné que cet intérêt à agir n'est pas subordonné à la démonstration préalable du bien-fondé de l'action. Il est donc sans importance à ce stade de déterminer si les coursiers qui prestent dans le cadre de l'économie collaborative sont ou non visés par la loi du 5 décembre 1968.

En conclusion :

Les demandes en intervention volontaire « agressive » des coursiers et des organisations représentatives des travailleurs sont recevables.

VI. PRINCIPES RELATIFS À LA QUALIFICATION DE LA NATURE DE LA RELATION DE TRAVAIL EN DROIT BELGE

VI.1. Les principes relatifs à la qualification de la nature de la relation de travail en droit belge

VI.1.1. Importance de la qualification de la nature de la relation de travail en sécurité sociale belge

Le système de sécurité sociale belge est un système professionnel, en ce sens que l'assujettissement à la sécurité sociale au sens strict est basé, d'une part, au niveau personnel, sur l'existence d'une activité professionnelle et, d'autre part, au niveau matériel, en ce qui concerne son financement, sur les revenus du travailleur⁴⁶.

Si l'on excepte les régimes spéciaux, la sécurité sociale belge se divise en deux grands régimes : celui des travailleurs salariés et celui des travailleurs indépendants⁴⁷.

- ***Le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés***

Le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés est régi par la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

⁴⁵ Doc. Parl, Sénat, 1966-67, n°. 148, p. 13

⁴⁶ S. GILSON, « Panorama de l'assujettissement personnel à la sécurité sociale », in *Subordination et Parasubordination*, In Memoriam Michel Westraede, Anthemis, 2017, p. 14.

⁴⁷ Ibidem.

Selon l'article 1^{er} de la loi du 27 juin 1969 et l'article 2 de la loi du 29 juin 1981, ces lois sont applicables aux travailleurs et aux employeurs liés par un **contrat de travail**.

Certaines personnes qui ne sont pas engagées dans les liens d'un contrat de travail peuvent également être assujetties à la sécurité sociale des travailleurs salariés, par le mécanisme des extensions prévues notamment par l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Ainsi l'article 3,5° de cet arrêté royal vise « *les personnes qui effectuent des transports (...) de choses qui leur sont commandés par une entreprise, au moyen de véhicules dont ils ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise ainsi qu'à cet exploitant* ».

Ces extensions visent des personnes qui ne se trouvent pas dans un état de subordination juridique, mais qui socialement et économiquement, se trouvent au regard d'une personne qui leur procure du travail, dans une situation similaire étant le plus fréquemment abordée au travail d'une dépendance économique présumée⁴⁸.

- **Le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants**

L'arrêté royal n°38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants précise en son article 3, § 1^{er} qu'il faut entendre par travailleur indépendant « *toute personne physique, qui exerce en Belgique une activité professionnelle en raison de laquelle elle n'est pas engagée dans les liens d'un contrat de louage de travail ou d'un statut*. ».

Il résulte de ce qui précède que le critère de distinction entre ces deux régimes est, de manière schématique, l'existence d'un contrat de travail et de ses éléments caractéristiques (voir ci-après point VI.1.2.), à savoir principalement un lien de subordination.

La qualification de la relation de travail a donc un impact direct sur la détermination du régime de sécurité sociale auquel est soumise la relation de travail.

Il convient encore de préciser que la sécurité sociale est d'ordre public. Les parties ne choisissent pas leur statut. Celui-ci est imposé par la façon dont les parties exercent leur activité professionnelle⁴⁹.

Les demandes de l'AUDITEUR DU TRAVAIL (constat d'infractions notamment à la loi du 27 juin 1969) et des parties intervenantes étant fondées sur l'existence d'un contrat de travail entre les coursiers et DELIVEROO, la qualification des relations de travail apparaît dès lors déterminante en l'espèce.

⁴⁸ S. GILSON, op. cit, p. 25.

⁴⁹ S. GILSON, op. cit, p. 15.

VI.1.2. Définition du contrat de travail

La Cour de cassation définit le contrat de travail comme un contrat de louage de travail par lequel une partie, le travailleur, s'engage vis-à-vis de l'autre partie, l'employeur, à effectuer un travail contre rémunération, dans un lien de subordination ou sous l'autorité de l'employeur⁵⁰. Cette définition découle des articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978.

Trois éléments sont dès lors requis pour que le contrat de travail se forme : un travail, une rémunération et une autorité ou une subordination.

L'élément essentiel qui caractérise le contrat de travail est celui du rapport d'autorité juridique entre l'employeur et le travailleur.

Deux éléments caractérisent l'autorité juridique⁵¹ :

- Le droit de l'employeur de donner des ordres pour l'organisation et l'exécution du travail et le droit de contrôler l'exécution de l'ordre donné ;
- L'obligation du travailleur d'accomplir les ordres donnés et de se soumettre au contrôle. Il ne peut refuser d'exécuter l'ordre donné.

L'exercice de l'autorité dans un contrat de travail implique donc le pouvoir de direction et de surveillance du travailleur⁵².

L'obéissance du travailleur répond à certaines caractéristiques : l'autorité doit être possible, elle peut être permanente ou occasionnelle, directe ou indirecte⁵³.

Le lien de subordination existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne, même si elle s'abstient de lui fournir du travail de façon constante⁵⁴.

La subordination juridique se distingue de la subordination économique, élément qui caractérise le contrat d'entreprise. La subordination économique consiste dans la dépendance « matérielle » d'une personne qui exerce un travail à l'égard d'une autre personne qui lui fournit du travail. Elle se manifeste par des directives « économiques » notifiées au travailleur pour l'exercice d'un travail déterminé et un certain contrôle de l'accomplissement de directives⁵⁵.

⁵⁰ Cass 6 mars 2000, *J.T.T.* 2000, p. 227.

⁵¹ V. VANNES, « Dépendance économique et subordination économique », in *Subordination et Parasubordination*, op. cit., p. 64.

⁵² V. VANNES, op. cit., p. 63.

⁵³ L. DEAR, « Le lien de subordination : état de la question – La place de la dépendance économique », in *Subordination et Parasubordination*, op. cit., p. 42-44.

⁵⁴ L. DEAR, « Le lien de subordination : état de la question – La place de la dépendance économique », in *Subordination et Parasubordination*, op. cit., p. 40.

⁵⁵ V. VANNES, op. cit., p. 64.

La dépendance économique peut être occasionnelle ou partielle. Cet élément n'est toutefois pas un critère pour exclure le lien de subordination. « *Si une irrégularité des prestations de travail peut être l'élément d'une dépendance économique restreinte, elle n'est pas de nature à exclure, à elle seule, l'existence du lien de subordination* »⁵⁶.

Selon la Cour de cassation, le juge du fond apprécie souverainement en fait l'existence du lien de subordination. Toutefois, lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente⁵⁷.

VI.1.3. La loi relative à la « nature des relations de travail »

- ***Principes généraux contenus dans la loi***

L'article 328 de la Loi-programme (I) du 27 décembre 2006 définit la relation de travail comme toute collaboration professionnelle portant sur la prestation d'un travail par une partie en qualité soit de travailleur salarié soit de travailleur indépendant étant entendu qu'il y a lieu d'entendre :

- a) *Par travailleur salarié* : la personne qui s'engage dans un contrat de travail à fournir contre rémunération, un travail sous l'autorité de l'autre partie au contrat, l'employeur
- b) *Par travailleur indépendant* : la personne physique qui exerce une activité professionnelle en dehors d'un lien d'autorité visé sous a) et qui n'est pas engagée dans les liens d'un statut.

L'article 331 de la loi pose le principe du **libre choix des parties** quant à la nature de leur relation de travail:

« Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties ».

L'article 332 tempère ce principe du libre choix en prévoyant que :

« soit lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la

⁵⁶ V. VANNES, op. cit, p.73.

⁵⁷ Cass. 17 décembre 2007, S.06.0109.F, disponible sur www.juridat.be; Cass., 23 décembre 2002, J.T.T., 2003, p.271 ; Cass., 28 avril 2003, J.T.T., 2003, p.261 ; Cass., 8 décembre 2003, J.T.T., 2004, p.122 ; Cass., 3 mai 2004, n° S.03.0108.N. ; Cass. 10 juin 2013, J.T.T. 2013, p. 320.

*relation de travail, soit lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1 et que cette présomption n'est pas renversée, il y aura une **requalification de la relation de travail**, et application du régime de sécurité sociale correspondant, sans préjudice toutefois des dispositions suivantes:*

- 1) *l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 29 juin 1981 et l'article 3, §§ 1er et 2, de l'arrêté royal n° 38 organisant le statut social des travailleurs indépendants, ainsi que toute disposition prise sur la base de ces dispositions;*
- 2) *de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié au sens de la présente loi.*

Les éléments visés à l'alinéa 1er sont appréciés sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 333 et, le cas échéant, des critères spécifiques d'ordre juridique ou socio-économique déterminés conformément à la procédure d'avis du chapitre V.»

L'article 333§1 précise les **critères généraux** (dont question à l'article 332) pour apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité :

- La volonté des parties ;
- La liberté d'organisation du temps de travail ;
- La liberté d'organisation du travail ;
- La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Selon l'article 333§3, les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail (= éléments neutres):

- l'intitulé de la convention ;
- l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale ;
- l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises ;
- l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A. ;
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

• **Présomptions de contrats de travail établies par la loi**

La loi-programme du 25 août 2012 modifiant le titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, en ce qui concerne la nature des relations de travail, a inséré dans la loi-programme de 2006 un chapitre V/1 intitulé « *Présomption concernant la nature de la relation de travail* » afin de lutter contre la fausse indépendance dans certains secteurs sensibles⁵⁸.

⁵⁸ Question n°187 de la députée Lanjari sur « la lutte contre les faux travailleurs indépendants », Bull. Q.R., Chambre 2013-2014, n°144.

En vertu de l'article 337/1, §1^{er}, les présomptions concernent les relations qui se situent dans le cadre des secteurs de la construction, du nettoyage, du gardiennage et du transport de choses et ou personnes pour le compte de tiers, à l'exception des services d'ambulance et le transport de personnes avec un handicap. Cette liste peut être élargie par le Roi après avoir demandé l'avis des 3 organes mentionnés au §2 de cette disposition.

En vertu de l'article 337/2, §1^{er}, les relations de travail visées à l'article 337/1, sont présumées jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail il apparaît que plus de la moitié des critères suivants sont remplis:

«

- a) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
 - à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
 - à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise ;
- b) défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise dans le chef de l'exécutant des travaux ;
- c) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- d) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés ;
- e) défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu ;
- f) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux ;
- g) ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;
- h) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
- i) travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant ».

L'article 337/2, §2 précise que, lorsqu'il apparaît que plus de la moitié des critères, visés au § 1^{er} ne sont pas remplis, la relation de travail est présumée de manière réfragable être un contrat d'indépendant. Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la loi du 27 décembre 2006.

En vertu de l'article 337/2, § 3, le Roi peut prévoir des critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs, une ou plusieurs professions, une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles qu'il détermine, et qui remplacent ou complètent les critères visés au paragraphe 1^{er}. Ces critères doivent contenir des éléments qui ont un rapport avec une dépendance socio-économique ou une subordination juridique.

En application de cette disposition, trois arrêtés royaux ont été adoptés le 29 octobre 2013 dans le secteur du transport de choses et/ou de personnes pour le compte de tiers (CP 140) et notamment l'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 » (CP 140.03).

L'article 2 de cet arrêté royal prévoit que les critères visés à l'article 337/2, § 1^{er}, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 sont remplacés comme suit :

«

- a) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
 - à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
 - à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise, ou,
 - à défaut de garantie financière constituée dans le cadre de l'accès à la profession de transporteur de marchandises, ou,
 - à défaut de 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 conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route ;
- b) défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, comme c'est notamment le cas à défaut de 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 conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route ;
- c) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;

- d) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement du prix des travaux, sauf lorsque le prix a été convenu sur base de critères objectifs, comme c'est notamment le cas lors des bourses de transport et d'appels d'offres utilisant des critères objectifs pour la détermination du prix sans que le transporteur puisse avoir une quelconque influence sur ce prix ;
- e) défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu dans le chef de l'exécutant des travaux, comme c'est notamment le cas à défaut de 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 conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route ;
- f) ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel pour l'exécution du travail convenu ;
- g) sauf pour ce qui concerne les accords commerciaux relatifs à la publicité sur le matériel tracté, ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est notamment le cas à défaut de 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 conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la Directive 96/26/CE du Conseil et dans la loi du 3 mai 1999 relative au transport de choses par route ;
- h) travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou travailler principalement avec un véhicule motorisé dont l'exécutant des travaux 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. »

VI.2. Influence du droit européen pour de l'appréciation de la nature de la relation de travail dans la présente cause - Arrêt Yodel

VI.2.1. Thèse de DELIVEROO

DELIVEROO invoque le principe de primauté de droit européen qui s'oppose à ce que la juridiction nationale applique une règle de droit national si celle-ci est contraire à une règle de droit européen.

En l'espèce, DELIVEROO estime que le Tribunal est tenu d'appliquer les principes retenus par le CJUE dans l'ordonnance « Yodel » du 22 avril 2020⁵⁹, étant donné qu'il s'agit d'une problématique identique, ce qui doit nécessairement conduire au constat que la relation de travail entre les coursiers et Deliveroo remplit *in casu* tous les critères d'une relation de travail indépendante. Qualifier la relation de travail envisagée de relation salariée contreviendrait au droit européen, tel qu'interprété par l'ordonnance Yodel précitée.

⁵⁹ CJUE, C-692/19, 22 avril 2020, B v Yodel Delivery Network Ltd., EU:C:2020:288

Ce faisant, DELIVEROO laisse entendre que le Tribunal ne pourrait appliquer les principes repris dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (et exposés ci-avant) dans la présente cause.

DELIVEROO prétend par ailleurs que « *les juridictions étrangères ont elles-mêmes appliqué ou demandé à ce que soient appliqués les principes tirés de cette ordonnance* », se référant notamment à un jugement de la Cour de Catalogne du 26 janvier 2021.

VI.2.2. Contenu de l'ordonnance Yodel

L'ordonnance Yodel a été rendue suite à une demande de décision préjudicielle portant sur l'interprétation de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

La question préjudicielle posée visait à évaluer la conformité à cette directive du droit anglais, qui excluait certains travailleurs du bénéfice de dispositions transposant la directive. A cette fin, la Cour devait déterminer si la directive était applicable à la relation de travail entre un livreur et une société (Yodel Delivery Network), étant entendu que le livreur était qualifié par l'entreprise de « *prestataire indépendant* » mais qu'il se considérait pour sa part comme un employé. Or, la directive 2003/88/CE est applicable aux « *travailleurs* », notion qui n'est pas définie. Il convenait donc de déterminer si le livreur était un « *travailleur* » au sens de la directive, et ainsi de savoir si le livreur devait se voir appliquer celle-ci.

Dans son ordonnance du 22 avril 2020, la CJUE a décidé que :

« La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'une personne engagée par son employeur présumé sur le fondement d'un accord de services précisant qu'elle est entrepreneure indépendante soit qualifiée de « travailleur » au sens de cette directive, lorsqu'elle dispose des facultés :

- *de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir ;*
- *d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal ;*
- *de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé, et de fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé,*

dès lors que, d'une part, l'indépendance de cette personne n'apparaît pas fictive et, d'autre part, il n'est pas permis d'établir l'existence d'un lien de subordination entre ladite personne et son employeur présumé. Toutefois, il appartient à la juridiction de renvoi de procéder, en tenant compte de l'ensemble des éléments pertinents relatifs à cette même personne, ainsi qu'à l'activité économique qu'elle exerce, à sa qualification au regard de la directive 2003/88 ».

La Cour a notamment précisé les éléments suivants dans sa motivation:

- La notion de « *travailleur* » mobilisée par la Directive examinée « *revêt une portée autonome, propre au droit de l'Union* » (point 26).
- Dans le cadre de la qualification au regard de la notion de « *travailleur* » au sens des dispositions de la directive 2003/88, à laquelle il appartient au juge national de procéder, celui-ci doit se fonder, pour déterminer dans quelle mesure une personne exerce ses activités sous la direction d'une autre, sur des critères objectifs et apprécier globalement toutes les circonstances de l'affaire dont il est saisi, ayant trait à la nature tant des activités concernées que de la relation entre les parties en cause (point 27).

VI.2.3. Décision du Tribunal

L'application du principe de primauté suppose qu'une règle de droit européen ait vocation à s'appliquer au litige en cause.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

En effet, la question de l'existence d'un contrat de travail, qui est discutée dans le cadre du présent litige, n'est pas liée à l'application de la directive 2003/88/CE ou d'une loi nationale transposant cette directive.

En outre, les droits reconnus par la directive 2003/88 sont des prescriptions minimales qui s'imposent aux états membres, lesquels peuvent octroyer à leurs travailleurs une protection plus importante ou donner à ces droits minimaux un champ d'application personnel plus important que celui prescrit par la directive. Par conséquent, même si les coursiers n'étaient pas des « *travailleurs* » au sens de la directive et ne pouvaient donc bénéficier de celle-ci, rien ne s'opposerait à ce que le droit belge leur reconnaisse des droits en matière de durée du travail. La CJUE rappelle d'ailleurs dans son ordonnance que la notion de « *travailleur* » mobilisée par la Directive examinée « *revêt une portée autonome, propre au droit de l'Union* ».

Il convient encore de relever que la CJUE cherche uniquement à répondre à la question d'interprétation posée, qui interroge la compatibilité du droit national (en l'occurrence anglais) avec la directive. Par ailleurs, l'ordonnance Yodel a été émise sur la base de l'article 99 du règlement de procédure de la Cour⁶⁰, reposant sur une présentation très limitée et éventuellement très simplifiée des faits par le tribunal de renvoi.

⁶⁰ L'article 99 du règlement de procédure de la CJUE prévoit que « *Lorsqu'une question posée à titre préjudiciel est identique à une question sur laquelle la Cour a déjà statué, lorsque la réponse à une telle question peut être clairement déduite de la jurisprudence ou lorsque la réponse à la question posée à titre préjudiciel ne laisse place à aucun doute raisonnable, la Cour peut à tout moment, sur proposition du juge rapporteur, l'avocat général entendu, décider de statuer par voie d'ordonnance motivée* »

Enfin, même si l'on devait considérer que la Directive 2003/88 était applicable en l'espèce, *quod non*, encore faut-il constater que l'ordonnance de la CJUE indique clairement que l'existence d'un lien de subordination doit être appréciée « *dans chaque cas particulier en fonction de tous les éléments et de toutes les circonstances caractérisant les relations entre les parties* »⁶¹. Ainsi, la Cour indique qu'elle considère que *prima facie* l'indépendance des travailleurs lui semble établie, mais elle ne tranche pas définitivement quant à la qualification de la relation de travail examinée.

Il se déduit de ces éléments que l'ordonnance Yodel laisse intact le pouvoir du Tribunal pour apprécier la situation en fonction des éléments de la cause.

Les juridictions espagnoles qui ont fait référence à cette ordonnance dans leurs décisions ne disent pas autre chose :

- Dans sa décision du 26 janvier 2021⁶², concernant les coursiers de GLOVO (plateforme spécialisée dans la livraison de commandes), la Cour de Catalogne renvoie l'affaire au Tribunal de première Instance afin d'examiner la question sur la base notamment des critères de l'ordonnance Yodel, mais sans prendre de décision quant au fond de l'affaire ou quant à la qualification ;
- Dans son arrêt du 25 septembre 2020, la Cour suprême de Madrid a qualifié les coursiers de GLOVO de travailleurs salariés⁶³. La Cour y a confirmé que l'ordonnance Yodel laisse le pouvoir de décision des cours en tribunaux nationaux entièrement intact.

En conclusion, l'arrêt Yodel de la CJUE ne fait pas obstacle à la possibilité pour le Tribunal d'apprécier la relation de travail entre les coursiers à la cause et DELIVEROO sur la base des dispositions de droit belge.

VI.3. Les coursiers concernés par la discussion relative à la qualification de la relation de travail – Notion d'activité professionnelle et économie collaborative

VI.3.1. Thèse de DELIVEROO

DELIVEROO demande au Tribunal de dire pour droit les coursiers prestant dans le cadre de l'économie collaborative n'exercent pas une activité professionnelle pouvant être requalifiée et, partant, de déclarer non fondées les demandes de l'AUDITEUR DU TRAVAIL visant ces coursiers et les requêtes en intervention introduites par des coursiers bénéficiant de ce régime de l'économie.

⁶¹ Point 28.

⁶² Cour supérieure de Justice de Catalogne, chambre sociale, 26 janvier 2021, n° 4261/2020.

⁶³ Tribunal Supremo. Sala de lo Social Madrid, 25 septembre 2020, disponible sur <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03> et produit en pièce n°1.10.2 du dossier des parties intervenantes.

DELIVEROO invoque le régime mis en place par le législateur pour les personnes actives dans l'économie collaborative, qualifié de régime « *ad hoc* », en ce qu'il est distinct à la fois du régime des travailleurs indépendants et des travailleurs salariés.

Selon elle, aucune infraction ne peut être constatée par le Tribunal pour ces coursiers « *P2P* », et ce pour deux raisons : d'une part, l'absence d'activité professionnelle et, d'autre part, les exclusions expressément prévues par la loi du 18 juillet 2018.

DELIVEROO estime que l'annulation de cette loi du 18 juillet 2018 par la Cour constitutionnelle est sans incidence en l'espèce puisqu'elle a annulé les effets de la loi au 1^{er} janvier 2021, soit bien après la période infractionnelle déterminée par l'Auditeur du travail.

VI.3.2. Principes relatifs à l'économie collaborative

VI.3.2.1. La loi-programme du 1^{er} juillet 2016 dite « *loi De Croo* »

La première intervention du législateur en ce qui concerne les travailleurs de l'économie collaborative fut la loi-programme du 1^{er} juillet 2016.

En adoptant ce nouveau cadre légal, le législateur entendait « *sortir d'une zone grise (et donc du travail au noir) des activités et des revenus qui échappent souvent à tout contrôle et à toute imposition* »⁶⁴ après avoir constaté que « *L'économie collaborative est en plein essor. Comme toute nouveauté, elle engendre une série d'interrogations auxquelles il fallait répondre (...)* »⁶⁵.

Le but de la loi De Croo est donc de créer un statut fiscal, social et administratif clair tant pour les utilisateurs que pour les prestataires de l'économie collaborative⁶⁶.

Parallèlement à cela, le législateur était conscient qu'il ne fallait pas créer de concurrence déloyale. Pour ce faire, il était important de bien cadrer les activités considérées comme de l'économie collaborative. Cela a été fait par l'instauration d'une série de conditions strictes⁶⁷.

La loi De Croo du 1^{er} juillet 2016 comprend 2 volets :

1° un volet fiscal

Pour les revenus issus de l'économie collaborative, la loi De Croo crée un régime fiscal avantageux : les revenus de particuliers issus de l'économie collaborative occasionnelle sont considérés comme des revenus divers si certaines conditions énumérées à l'article 90, alinéa 1er, 1°*bis*, du Code des impôts sur les revenus 1992

⁶⁴ Doc. parl., Chambre, 2015-2016, no 54-1875/001, p. 13

⁶⁵ Doc. parl., Chambre, 2015-2016, no 54-1875/001, p. 13.

⁶⁶ Ibidem.

⁶⁷ Doc. parl., Chambre, 2015-2016, no 54-1875/001, p. 13

sont remplies, et imposés au taux de 20 %⁶⁸, calculé sur leur montant net, c'est-à-dire le montant brut diminué de 50 % de frais forfaitaires⁶⁹. Le montant brut comprend le montant qui a effectivement été payé ou attribué par la plateforme ou par l'intermédiaire de la plateforme, majoré de toutes les sommes qui ont été retenues par la plateforme ou par l'intermédiaire de la plateforme⁷⁰.

L'article 90, al. 1^{er}, 1^{°bis} du CIR, inséré par l'article 36 de la loi De Croo, est rédigé comme suit :

« Les bénéfices ou profits qui résultent de services, autres que les services qui génèrent des revenus qui sont soumis à l'impôt conformément aux articles 7 ou 17 ou au 5^o du présent alinéa, rendus par le contribuable à des tiers, en dehors de l'exercice d'une activité professionnelle, lorsqu'il est satisfait à toutes les conditions suivantes :

- a) les services sont uniquement rendus à des personnes physiques qui n'agissent pas dans le cadre de leur activité professionnelle ;*
- b) les services sont uniquement rendus dans le cadre de conventions qui ont été conclues par l'intermédiaire d'une plateforme électronique agréée ou d'une plateforme électronique organisée par une autorité publique ;*
- c) les indemnités afférentes aux services sont uniquement payées ou attribuées au prestataire des services par la plateforme visée au b) ou par l'intermédiaire de cette plateforme. ».*

Il existe par ailleurs un montant brut maximum de revenus à ne pas dépasser fixé à 3.255 € par période imposable (article 37bis, §2 du Code des impôts sur les revenus 1992⁷¹).

Ces règles sont applicables aux revenus qui sont payés ou attribués à partir du 1^{er} juillet 2016⁷².

2° Un volet social

La loi De Croo⁷³ a ajouté un article 5ter dans l'arrêté royal n° 38 organisant le statut social des travailleurs indépendants en vertu duquel les personnes qui exercent, en Belgique, une activité produisant des revenus visés à l'article 90, alinéa 1, 1^{°bis}, du Code des impôts sur les revenus 1992 ne sont pas assujetties au statut social des indépendants pour l'activité liée à ces revenus, pour autant que ces revenus ne dépassent pas le montant visé à l'article 37bis, § 2, du Code des impôts sur les revenus 1992.⁷⁴

⁶⁸ taux visé à l'article 171, 3^{°bis}, a, CIR 92

⁶⁹ Voir article 97/1 du CIR inséré par l'article 37 de la loi De Croo

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ Inséré par l'article 36 de la loi De Croo

⁷² Article 39 de la loi De Croo

⁷³ Article 22.

⁷⁴ Cette disposition prévoit également qu'une quote-part équivalente à 25 % de l'impôt visé à l'article 171, 3^{° bis}, a) du Code d'impôt sur les revenus est affecté à la gestion financière globale dans le statut

VI.3.2.2. Les conditions d'agrément des plateformes électroniques – AR du 12 janvier 2017

Les conditions d'agrément des plateformes électroniques sont reprises dans l' Arrêté royal du 12 janvier 2017 « portant exécution de l'article 90, alinéa 2, du Code des impôts sur les revenus 1992, en ce qui concerne les conditions d'agrément des plateformes électroniques de l'économie collaborative, et soumettant les revenus visés à l'article 90, alinéa 1er, 1° bis, du Code des impôts sur les revenus 1992, au précompte professionnel » qui a inséré dans le Chapitre 1er du CIR 92, une section XVIII/1 l'article 53/1 rédigé comme suit :

« § 1er Peuvent être agréées pour l'application de l'article 90, alinéa 1er, 1° bis, du Code des impôts sur les revenus 1992, les plateformes électroniques qui satisfont aux conditions suivantes :

1° la plateforme est hébergée au sein d'une société ou d'une ASBL constituée conformément à la législation d'un Etat membre de l'Espace économique européen ou à la législation d'un Etat dont les entreprises doivent être traitées en Belgique comme des entreprises belges en application d'un accord international ;

2° la société ou l'ASBL visée au 1° doit avoir son siège social, son principal établissement ou son siège de direction ou d'administration au sein de l'Espace économique européen ou d'un Etat avec lequel la Belgique est liée par un accord international visé au 1° ;

3° la société ou l'ASBL est inscrite à la Banque-carrefour des entreprises, pour cette activité, en qualité d'entreprise commerciale ou artisanale, ou est inscrite dans la registre de commerce selon la législation de l'Etat membre de l'Espace économique européen ou de l'Etat dont les entreprises doivent être traitées en Belgique comme des entreprises belges en application d'un accord international, où la société ou l'ASBL est établie ;

4° la société ou l'ASBL dispose d'un numéro d'entreprise attribué par la Banque-carrefour des entreprises, valable comme numéro d'identification à la T.V.A. comprenant les lettres BE ou, à défaut d'un tel numéro, dispose, pour autant qu'il existe, d'un numéro d'identification pour la T.V.A. dans l'Etat membre de l'Espace économique européen ou dans l'Etat dont les entreprises doivent être traitées en Belgique comme des entreprises belges en application d'un accord international, où elle est établie.

§ 2. Les administrateurs, les gérants et les personnes habilitées à engager la société ou l'ASBL doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1° ne pas avoir été interdits d'exercer de telles fonctions en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 ou en vertu de dispositions similaires d'un autre Etat membre de l'Espace économique européen ;

2° ne pas avoir été déclarés en faillite, saufs les cas d'excusabilité et de réhabilitation, et ne pas faire l'objet d'une procédure de déclaration de faillite ou de procédures analogues de droit étranger ».

social des travailleurs indépendants, en application du chapitre I du titre VI de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Il s'agit donc de conditions purement formelles. L'agrément n'est pas lié à la nature de l'activité réellement exercée et les conditions dans lesquelles elle est exercée.

VI.3.2.3. La loi du 18 juillet 2018

Les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 2016 concernant l'économie collaborative ont été modifiées par la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale.

Cette dernière loi est consacrée aux thèmes suivants : le travail associatif, les services occasionnels entre citoyens et l'économie collaborative. Elle comprend des dispositions de types fiscal et social.

1° En ce qui concerne le volet fiscal

La taxation prévue par la loi De Croo a été supprimée par la loi du 18 juillet 2018 qui instaure une exonération complète d'impôt⁷⁵.

Par ailleurs, le « *montant limite* » annuel non imposé a été augmenté. Ainsi, le montant prévu à l'article 37bis, § 2, du CIR précité a été porté à 3.830 €⁷⁶ par l'article 45 de la loi du 18 juillet 2018.

2° En ce qui concerne le volet social

La loi du 18 juillet 2018 exclut du champ d'application du droit du travail et de la sécurité sociale les personnes qui effectuent des prestations dans le cadre de l'économie collaborative.

Selon les articles 28 à 37 de la loi du 18 juillet 2018, il est ainsi prévu que ne s'appliquent pas « *aux personnes qui fournissent des prestations en vue d'obtenir l'indemnité conformément à l'article 90, alinéa 1er, 1^{er} bis, du Code des impôts sur les revenus 1992* » :

- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (article 28) ;
- la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (article 29) ;
- l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants (article 30) ;
- loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (article 31) ;
- la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (article 32) ;
- la loi sur le travail du 16 mars 1971 (article 33) ;

⁷⁵ Voy. le nouvel article 90/1 du C.I.R. 92 introduit par l'article 46 de la loi du 18 juillet 2018, ainsi que la modification apportée à l'article 171 du C.I.R. 92 par l'article 50 de ladite loi

⁷⁶ Tenant compte de l'indexation, le plafond passe donc à 6.130 € par an pour l'exercice d'imposition 2019, à 6.250 € pour l'exercice d'imposition 2020, à 6.340,00 € pour l'exercice d'imposition 2021.

- la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (article 34) ;
- l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux (article 35) ;
- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 36) ; et
- la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (article 37).

L'article 39 de la loi du 18 juillet 2018 prévoit toutefois que les revenus visés à l'article 90, alinéa 1er, 1° bis et 1° ter, du Code des Impôts sur les revenus 1992 sont considérés comme des revenus professionnels pour ce qui est de l'application des réglementations relatives à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants.

Certains auteurs considèrent que le législateur a donc créé, notamment pour les travailleurs de l'économie collaborative, un statut social *ad hoc* qui s'apparente en réalité à l'absence de statut social⁷⁷.

La loi du 18 juillet 2018 n'aborde pas les conséquences du non-respect des conditions d'application du régime prévu pour les activités relevant de l'économie collaborative, contrairement à ce qui est prévu pour le travail associatif et les services occasionnels entre citoyens à l'article 41 de la loi.

VI.3.2.4. L'arrêt du 23 avril 2020 de la Cour constitutionnelle

L'UNIZO (et autres), la CSC (+ FGTB et CGSLB et autres) et le SNI (Syndicat Neutre pour les indépendants et autres) ont chacun introduit un recours en annulation de la loi du 18 juillet 2018 auprès de la Cour constitutionnelle. Les affaires ont été jointes et la Cour a rendu un arrêt d'annulation le 23 avril 2020.

Les moyens développés par les parties requérantes concernaient diverses différences de traitement découlant de la loi du 18 juillet 2018, et notamment la différence de traitement entre des personnes qui exercent les mêmes activités, selon qu'elles le feraient d'une part sous le statut de travailleur salarié ou d'indépendant ou, d'autre part, sous celui de prestataire de services via une plateforme électronique agréée, dans la mesure où, dans la seconde hypothèse, l'application du droit social est en grande partie exclue. Il s'agissait du dernier moyen examiné par la Cour constitutionnelle dans son arrêt.

Au sujet de celle-ci, la Cour constitutionnelle a estimé que :

- les catégories étaient comparables ;

⁷⁷ S. GHILAIN et M. VERWILGHEN, « Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant (Première partie) », *J.T.T.* 2020, p. 538.

- l'instauration du nouveau statut avait notamment pour but de remédier au manque de clarté concernant la qualification de travailleur salarié ou de travailleur indépendant, ce manque de clarté découlant précisément du fait qu'il est possible d'exercer ces activités aussi bien en tant que travailleur salarié qu'en tant qu'indépendant, en fonction des circonstances concrètes ;
- l'objectif de loi d'éviter le travail au noir ne justifie pas l'exclusion de l'application du droit social.

La Cour conclut que :

« bien que l'incertitude quant à la qualification correcte puisse le cas échéant justifier l'instauration d'un statut distinct, un tel statut a déjà été créé par la loi-programme du 1^{er} juillet 2016. En outre, ce manque de clarté quant à la qualification correcte ne justifie pas que les dispositions attaquées lient à ce statut l'exonération totale de la législation sur le travail, du régime de sécurité sociale et des obligations fiscales »⁷⁸.

Au passage, la Cour relève la contradiction qui existe entre la condition prévue par cette loi, qui est que les personnes concernées ne doivent pas agir dans le cadre de leur activité professionnelle, et l'objectif du législateur qui était notamment, par la création de ce statut, de stimuler l'entrepreneuriat et d'offrir un tremplin vers le statut de travailleur indépendant⁷⁹.

Par conséquent, la Cour estime que les moyens sont fondés et elle annule ainsi les articles 28 à 39 de la loi du 18 juillet 2018 en ce qu'ils s'appliquent aux prestataires de services via des plateformes électroniques agréées.

Au final, la Cour a annulé la loi du 18 juillet 2018 dans son ensemble, l'annulation des dispositions précitées ayant pour conséquence que le régime devient inopérant dans son ensemble. La Cour a toutefois décidé de maintenir les effets des dispositions annulées pour les prestations fournies jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Cela signifie que ces dispositions sont applicables dans le cadre de la présente cause, puisque la période infractionnelle invoquée par l'AUDITEUR DU TRAVAIL débute le 1^{er} février 2018.

En ce qui concerne les prestataires de l'économie collaborative, le système instauré par la loi De Croo est donc à nouveau applicable depuis le 1^{er} janvier 2021, sous réserve des modifications apportées par la loi du 20 décembre 2020 portant des dispositions fiscales diverses et de lutte contre la fraude urgentes.

⁷⁸ Voir considérant B.7.7.

⁷⁹ Voir considérant B.7.5.

VI.3.3. Examen de la situation coursiers de Deliveroo

Dès lors que DELIVEROO invoque l'absence d'activité professionnelle dans le chef de la majorité des coursiers qui ont opté pour le statut de l'économie collaborative pour faire obstacle à la demande de requalification découlant des demandes de l'AUDITEUR DU TRAVAIL et des parties intervenantes, **le Tribunal doit examiner si les conditions pour bénéficier du régime favorable instauré en faveur des personnes exerçant une activité générant des revenus visés à l'article 90, al. 1^{er}, 1^{er}bis du CIR sont remplies dans leur chef.**

En effet, les dispositions de la loi du 18 juillet 2018 excluant les personnes qui prestent dans le cadre de l'économie collaborative du champ d'application de diverses lois en matière de sécurité sociale et de droit du travail sont uniquement applicables « *aux personnes qui fournissent des prestations en vue d'obtenir l'indemnité conformément à l'article 90, alinéa 1^{er}, 1^{er}bis, du Code des Impôts sur les revenus 1992* ».

La loi du 1^{er} juillet 2016 prévoyait également que le non assujettissement au statut social des travailleurs indépendants était réservé aux « *personnes qui exercent, en Belgique, une activité produisant des revenus visés à l'article 90, alinéa 1, 1^{er}bis, du Code des impôts sur les revenus 1992* » pour autant que ces revenus ne dépassent pas le montant visé à l'article 37bis, § 2, du Code des impôts sur les revenus 1992.

Si le Tribunal conclut à l'existence d'une activité professionnelle dans le chef des coursiers, la nature de celle-ci devra nécessairement être déterminée au regard des principes fixés dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 précitée puisque l'article 328, 5° de cette loi dispose qu'il y a lieu d'entendre par " *relation de travail* " la « **collaboration professionnelle portant sur la prestation d'un travail par une partie en qualité soit de travailleur salarié, soit de travailleur indépendant** ».

En l'espèce, il n'est pas contestée que DELIVEROO s'est vu octroyer l'agrément d'une plateforme d'économie collaborative par arrêté royal du 28 janvier 2018⁸⁰ avec effet au 18 janvier 2018 et que cet arrêté royal est conforme aux conditions d'agrément pour une telle plateforme.

Toutefois, il s'agit d'un agrément octroyé sur la base de conditions purement formelles, sans égard à l'activité exercée. L'obtention de l'agrément par la plateforme électronique ne donne pas automatiquement droit au régime fiscal favorable dans le chef des particuliers qui l'utilisent pour prester leurs services. Il faut encore que les conditions prévues à l'article 90, al. 1^{er} 1^{er}bis CIR pour bénéficier de ce régime favorable soient remplies, quel que soit le montant perçu par le coursier concerné.

Cet agrément est donc insuffisant pour conclure que l'activité des coursiers entre effectivement dans le cadre de l'économie collaborative et qu'il ne s'agit pas d'une activité professionnelle.

⁸⁰ M.B. 5 février 2018.

Etant donné qu'il s'agit en l'occurrence d'apprécier si une situation répond aux conditions légales, le Tribunal ne peut, contrairement à ce que soutient DELIVEROO, être privé de ce contrôle au motif que l'administration fiscale ou l'INASTI auraient (tacitement) accepté les déclarations faites par DELIVEROO. Aucun acte administratif ne matérialise d'ailleurs une hypothétique reconnaissance du statut de l'économie collaborative dans le chef des coursiers concernés. En tout état de cause, si un tel acte administratif devait exister, il conviendrait d'en vérifier la légalité au regard des dispositions légales précitées.

Il convient également de préciser que les conditions prévues à l'article 90, al. 1^{er}, 1^o *bis* CIR doivent s'apprécier à la lumière du fait que le régime d'économie collaborative constitue un **régime d'exception strict**. L'exposé des motifs insiste sur ce point à différentes reprises⁸¹.

Tenant compte de ce qui précède, le Tribunal constate que les conditions suivantes ne sont pas remplies en ce qui concerne les activités des coursiers de DELIVEROO pour entrer dans le régime favorable de l'économie collaborative:

1° Il doit s'agir de « services rendus à des tiers », et non de la livraison de biens.

L'exposé des motifs distingue très clairement ces deux situations :

« Un contribuable particulier qui prépare des repas qui sont par la suite livrés à domicile ou emportés, sera considéré comme quelqu'un qui fournit un service pour l'application du nouveau régime à l'impôt sur les revenus. Par contre, un contribuable particulier qui offre des paquets de produits alimentaires livrés à domicile ou à emporter, livre des biens et n'est donc pas visé. »⁸²

En l'espèce, ce n'est pas le coursier qui prépare le repas pour le livrer ensuite. Il s'agit d'un repas qui a été préparé par un restaurateur professionnel pour un particulier, avec l'intervention de la plateforme Deliveroo.

Il s'agit donc non pas de « services rendus à des tiers » mais de la « livraison de biens ». DELIVEROO déploie incontestablement une activité de livraison de biens, comme mentionné dans son objet social tel que repris dans les Statuts (voir page 10 du présent jugement)

2° Les services doivent être prestés « en dehors de l'exercice d'une activité professionnelle ».

Selon les travaux préparatoires, il faut entendre par cela que « les services qui sont offerts par la plateforme ne peuvent pas être des services qui sont étroitement liés à l'activité que le contribuable exerce en tant qu'indépendant ou à l'activité de la société dont il est dirigeant d'entreprise »⁸³. Ils précisent en outre que le nouveau régime a pour objectif de donner l'occasion aux travailleurs de prendre goût à une activité indépendante ou

⁸¹ Doc. Parl., Ch., Doc 54 1875/001, p.12 et 13

⁸² Doc. Parl., Ch., Doc 54 1875/001, p. 23.

⁸³ Doc. Parl., Ch., Doc 54 1875/001, p. 23

aux indépendants déjà installés d'essayer une nouvelle activité mais que « *L'objectif n'est absolument pas que les indépendants transfèrent leur activité vers le nouveau régime fiscal* »⁸⁴.

Il résulte de l'exposé des faits que DELIVEROO travaillait depuis septembre 2017 avec des coursiers « *salariés* » par l'intermédiaire de la SMART ou sous statut d'indépendant.

Le fait que la même activité puisse simultanément s'exercer, dans des conditions identiques et au choix du coursier, sous statut de travailleur indépendant ou dans le régime de l'économie collaborative pose question.

L'activité serait dès lors « *professionnelle* » ou pas selon que le coursier choisisse ou non de dépasser le plafond annuel de revenu. On aurait donc un critère (le caractère professionnel de l'activité) qui découlerait en réalité de sa conséquence (un traitement fiscal et de sécurité sociale différent). Cela revient de facto à réduire ce critère au seul dépassement ou pas du plafond annuel, ce qui n'est assurément pas l'objectif voulu par le législateur.

La coexistence des deux statuts pour une même activité entraîne la concurrence déloyale que la loi cherchait, par la fixation de critères, précisément à empêcher.

La Cour constitutionnelle n'a d'ailleurs pas manqué de relever cette incohérence dans son considérant B.7.5.

3° Les services ne peuvent être rendus qu'à des particuliers (« *personnes physiques* »).

L'exposé des motifs précise que « *dès lors que les services sont aussi rendus à des personnes morales ou à des personnes physiques qui agissent dans le cadre de leur activité professionnelles, le régime ne s'applique pas. Ce nouveau régime fiscal vise en effet les services qui sont prestés dans le cadre de l'économie collaborative dans une 'relation peer-to-peer', et donc entre parties égales et en-dehors de tout cadre professionnel* »⁸⁵.

Il est évident que cette condition n'est pas respectée concernant l'activité de DELIVEROO puisque l'un des bénéficiaires du « *service* » (livraison de choses) est en effet systématiquement un professionnel (le restaurant). Les livraisons peuvent en outre prendre place dans le cadre de l'activité professionnelle de celui qui a passé la commande (business lunch par exemple).

Il ne s'agit pas d'une relation bilatérale entre 2 particuliers mais d'une relation triangulaire impliquant au moins un professionnel (le restaurateur).

⁸⁴ Doc. Parl., Ch., Doc 54 1875/001, p. 24

⁸⁵ Doc. Parl., Ch., Doc 54 1875/001, p. 23

4° Les services doivent être exclusivement rendus dans le cadre d'une convention conclue par l'intermédiaire d'une plateforme électronique agréée (ou d'une plateforme électronique organisée par une autorité publique).

Sur ce point, les parties intervenantes produisent 2 courriers de l'administration fiscale ayant considéré que DELIVEROO ne rencontrait pas les conditions fixées par la loi⁸⁶.

Dans son courrier du 21 décembre 2018, le SPF Finances indique à DELIVEROO ce qui suit :

« Par le présent courrier, le service Impôt des Personnes Physiques de l'Administration Générale de la Fiscalité (ci-après, l'administration) vous avertit de sa décision de ne pas admettre les coursiers de Deliveroo dans le champ d'application du régime fiscal de l'économie collaborative instauré par la loi-programme du 1er juillet 2016 et modifié par la loi du 18 juillet 2018 (...).

Comme précisé dans un courrier qui a été adressé à Deliveroo le 15 juin 2018, la loi-programme du 1^{er} juillet 2016 prévoit notamment que pour ressortir dudit régime, les services doivent être prestés dans le cadre d'une convention conclue de particulier à particulier et en dehors de tout cadre professionnel.

La loi exige donc l'existence d'une convention entre deux particuliers, en l'occurrence le client d'une part et le coursier d'autre part. Une telle convention nécessite la rencontre des consentements des deux parties sur chacune de leurs obligations réciproques à savoir, le paiement d'un prix en contrepartie de la livraison pour le client et l'exécution de la prestation de livraison pour le coursier.

Pour qu'un échange des consentements puisse s'opérer et mener à la conclusion d'une convention, client doit à tout le moins connaître précisément et accepter le montant de l'indemnité qui est destinée à rémunérer le coursier pour service rendu par ce dernier. Or, dans l'application électronique gérée par Deliveroo, le montant de l'indemnité relative au service de livraison qui doit être supportée par le client, est nettement inférieur au montant de l'indemnité qui est réellement octroyée au coursier par Deliveroo pour ce même service. Ceci démontre bien l'inexistence d'une convention entre le client et le coursier. Ce système repose toutefois bien, notamment, sur l'existence d'une convention entre le coursier et Deliveroo qui rémunère celui-ci pour sa prestation.

(...)

En conséquence, l'administration considère que les rétributions perçues par les coursiers de Deliveroo dans le cadre de leurs activités de livraison de repas ne peuvent être qualifiées de revenus divers dans le cadre du régime fiscal de l'économie collaborative et doivent être qualifiées, selon les circonstances, soit de revenus professionnels imposables et soumis au taux d'imposition progressif (bénéfices ou de profits), soit de revenus divers soumis au taux d'imposition distinct de 33% s'il s'agit de prestations occasionnelles, perçues en dehors du cadre d'une activité professionnelle.

Les prestations de livraison de repas des coursiers se trouvant en dehors de champ d'application du régime de l'économie collaborative, aucune fiche fiscale 281.29 ne peut donc être délivrée par Deliveroo.

Selon la qualification donnée aux revenus perçus par vos coursiers, d'autres fiches fiscales doivent néanmoins être communiquées à l'administration fiscale en application de l'article 57 du Code des Impôts sur les revenus 1992 (CIR92) et de l'article 92 de l'arrêté royal d'exécution du CIR 92 :

- une fiche 281.10 s'il s'agit de rémunérations de travailleur ;*
- une fiche 281.50 s'il s'agit de bénéfices ou de profits ».*

⁸⁶ lettres du 21 décembre 2018 et 14 janvier 2019 adressées par le SPF Finances à DELIVEROO, pièces 1.6 et 1.7 du dossier des parties intervenantes.

Cette position a été confirmée dans un courrier du 14 janvier 2019.

Bien que prétendant dans ses dernières conclusions que « *l'administration fiscale a confirmé l'application de ce régime à ces coursiers pour les années 2018 et 2019* », DELIVEROO n'a pas communiqué de pièce confirmant cette thèse, de sorte que le Tribunal est dans l'ignorance de la décision finalement adoptée par le SPF Finances.

L'AUDITEUR DU TRAVAIL précise dans ses conclusions⁸⁷ que, dans le cadre de l'enquête pénale, aucune convention qui aurait été conclue entre les coursiers et les consommateurs finaux n'a été présentée, au contraire de la convention-type signée par les restaurateurs et la SPRL DELIVEROO BELGIUM et des conventions-type signées par la SPRL DELIVEROO BELGIUM et les coursiers.

Quoi qu'il en soit, le Tribunal ne pourrait se voir opposer l'existence d'une éventuelle convention conclue entre les coursiers et les consommateurs finaux (qui semble pour le moins hypothétique dans la mesure où le consommateur final ne choisit pas le coursier) pour confirmer l'applicabilité du régime de l'économie collaborative aux coursiers de DELIVEROO, dès lors qu'il ressort clairement de l'analyse reprise ci-avant qu'au minimum 3 autres conditions ne sont pas respectées.

EN CONCLUSION :

A défaut de répondre aux conditions strictes prévues à l'article 90, al. 1^{er}, 1^{er} bis, CIR, les revenus perçus par les coursiers de DELIVEROO ne peuvent bénéficier du régime « *ad hoc* » prévu dans les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 2016 et du 18 juillet 2018 contenant des dispositions relatives au statut social des personnes prestant dans le cadre de l'économie collaborative.

Ceci signifie que tous les coursiers de DELIVEROO qui sont à la cause sont considérés comme exerçant une activité professionnelle, quel que soit leur statut et indépendamment de la hauteur de leurs revenus, et qu'il convient d'examiner, sans distinction de statut, selon quelles modalités leur activité professionnelle est exercée, au regard des dispositions précitées de la loi-programme du 27 décembre 2006.

La sécurité sociale étant d'ordre public, il s'en déduit que les coursiers concernés doivent nécessairement être affiliés soit au régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, soit au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Par conséquent, il sera dit pour droit, au dispositif du présent jugement, que les coursiers prestant actuellement dans le cadre de « *l'économie collaborative* » exercent une activité professionnelle pouvant être requalifiée.

⁸⁷ P. 77.

VI.4. Secteur d'activité visé et conséquences sur l'application des critères spécifiques

VI.4.1. Thèse de DELIVEROO

DELIVEROO fait valoir que l'AUDITEUR DU TRAVAIL et les parties intervenantes ne peuvent faire application des critères spécifiques prévus à l'article 337/1, §1^{er} et/ou dans l'arrêté royal du 29 octobre 2013 pour la CP 140.03, relatifs à une présomption d'activité salariée, étant donné que son activité ne se situe pas dans le cadre d'une activité de transport. Elle fait valoir que :

- son activité consiste à « *mettre en relation – via une plateforme numérique – des offres d'alimentation et éventuellement de livraison avec des demandes parallèles provenant de consommateurs* » ;
- son activité n'est donc pas une activité logistique, entendue comme une activité de « *réception, stockage, pesage, conditionnement, étiquetage, préparation de commandes, gestion des stocks ou expédition de matières premières, biens ou produits* » ;
- L'activité commerciale (notamment de contractualisation avec les restaurants partenaires), stratégie et marketing sont tout à fait étrangères à des activités de transport et/ou de simple logistique, et sont essentielles à l'existence de DELIVEROO et à son organisation ;
- Le chiffre d'affaires de la plateforme n'est pas généré par la livraison ;
- l'application de DELIVEROO permet également aux consommateurs de faire une commande « *click and collect* » ;
- d'autres plateformes, en tous points similaires à DELIVEROO ressortissent d'autres commissions paritaires (en majorité la CP 200).

A supposer que l'on considère qu'il s'agit effectivement d'une activité de transport, DELIVEROO soutient alors que l'application des critères spécifiques sectoriels ne peuvent en aucun cas mener à une présomption. Elle développe les moyens suivants à cet égard :

- La présomption réfragable ne s'applique pas dans l'hypothèse où le Roi a décidé de « *remplacer* », comme il l'a fait en l'espèce, les critères légaux. La simple réunion d'une majorité des critères prévus par l'arrêté royal ne pourrait donc avoir pour effet de qualifier la relation de travail en relation de travail salariée sous peine d'une violation de l'article 337/2 de la loi ;
- si le Tribunal venait à reconnaître que la réunion d'une majorité des critères prévus par le Roi entraîne une qualification de salariée, il y aurait alors une double inconstitutionnalité :

- (1) La première est que l'adoption de critères sectoriels par le Roi priverait les employeurs et travailleurs du secteur du transport pour compte de tiers d'une assemblée démocratiquement élue et des garanties constitutionnelles y liées au contraire des autres catégories d'employeurs et travailleurs visées à l'article 337/1 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui bénéficient de ces garanties. Sur cette base, DELIVEROO sollicite que le Tribunal pose une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle quant à la conformité de l'article 337/2 avec les articles 10 et 11 de la Constitution.
 - (2) La deuxième est une différence de traitement « *entre les secteurs, professions ou catégories de professions visées à l'article 337/2, de la loi-programme, pour lesquels les critères spécifiques à fixer par le Roi doivent contenir des éléments qui ont un rapport avec une dépendance socio-économique ou une subordination juridique, d'une part, et les secteurs, professions ou catégories de professions visées à l'article 334, §1er, de la loi-programme, pour lesquels les critères spécifiques à fixer par le Roi ne peuvent consister qu'en des éléments relatifs à la présence ou l'absence d'un lien d'autorité* ». Elle sollicite également qu'une question préjudicielle soit posée sur ce point.
- DELIVEROO affirme encore qu'il convient de constater que les critères spécifiques ne sont pas adaptés à la relation considérée dans la présente cause et qu'ils doivent donc être écartés. Elle considère que le fait pour l'exécutant des travaux de ne pas disposer des autorisations et/ou certificats d'aptitude imposés par la réglementation ne doit pas être pris en compte pour apprécier la nature de la relation de travail.

VI.4.2. Secteur d'activité de DELIVEROO

Les dispositions en cause

L'article 337/1 de la loi du 27 décembre 2006 prévoit que le chapitre V/1 de la loi « *est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre suivant (...) 3° le transport de choses et ou personnes pour le compte de tiers, à l'exception des services d'ambulance et le transport de personnes avec un handicap;* »

Selon l'article 1^{er}, § 1^{er}, de l'arrêté royal précité du 29 octobre 2013, celui-ci 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* ».

L'article 4, §1^{er} de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant la sous-CP 140.03 pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers prévoit qu'elle est compétente « *pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui :*

1° effectuent le transport routier et tout autre transport terrestre de choses pour compte de tiers, quel que soit le mode de traction des moyens de transport utilisés ;

2° exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques ».

L'article 4§ 2 précise que, par "activités logistiques", on entend: « réception, stockage, pesage, conditionnement, étiquetage, préparation de commandes, gestion des stocks ou expédition de matières premières, biens ou produits aux différents stades de leur cycle économique, sans que ne soit produit de nouvelles matières premières, biens ou produits semi-finis ou finis ».

Interprétation de ces dispositions

J. DEUMER s'est interrogé sur l'interprétation à donner aux termes utilisés de « relations de travail qui se situent dans le cadre de (...) » : est-ce la nature de l'activité de l'exécutant des travaux qui détermine l'applicabilité de la présomption ou plutôt la nature des activités du bénéficiaire de ces travaux ?

Selon lui, un certain nombre d'éléments doivent conduire à considérer que la présomption ne s'applique **qu'aux relations de travail ayant pour objet l'exécution des activités visées par la loi, quelle que soit la nature des activités du bénéficiaire de ces activités**, mais qu'elle ne peut être étendue à des relations de travail qui, bien qu'exécutées au profit d'entreprises elles-mêmes actives dans les secteurs concernés, n'ont pas pour objet l'exécution des activités visées par l'article 337/1, § 1, de la loi⁸⁸.

Pour arriver à cette conclusion, il s'appuie sur les éléments suivants :

- Le texte de la loi limite en lui-même l'application de cette présomption aux relations de travail portant sur l'exécution des activités figurant dans la liste établie par la loi ;
- Les travaux préparatoires de la loi du 25 août 2012 énoncent que l'objectif poursuivi est de lutter contre la fausse indépendance par le biais d'une approche « *plus spécifique et plus sectorielle* » afin de « *mieux réagir aux problèmes sur le terrain dans des secteurs plus touchés que la moyenne par cette problématique* ». Or, les relations de travail qui portent sur l'exécution d'activités distinctes de celles spécifiquement visées par la loi (telles des activités de nature administrative ou consistant en l'exécution d'autres tâches manuelles) ne sont pas davantage concernées par la problématique de la fausse indépendance ou du faux salariat dans ces secteurs d'activité que dans d'autres secteurs. Ces travaux préparatoires précisent également que la disposition s'applique aux relations de travail « *qui se situent dans le cadre de secteurs, de professions, de catégories de professions ou d'activités professionnelles déterminés* »⁸⁹.

⁸⁸ J. DEUMER, « La présomption binaire de contrat de travail et de contrat indépendant », Subordination et Parasubordination, Anthemis, 2017, p. 175

⁸⁹ Doc. 53-2319/001, p. 8.

- Le Conseil national du travail se réfère, dans son avis du 30 octobre 2012, non pas aux secteurs, mais aux activités identifiées comme présentant un risque de fausse indépendance, et préconise aux partenaires sociaux de se concentrer sur les activités visées par la loi comme présentant un risque particulier *« sans pour autant que l'ensemble du secteur soit concerné »*.

Le Tribunal estime que cette interprétation doit être approuvée pour les motifs évoqués.

Application en l'espèce

Il se déduit de l'interprétation reprise ci-avant que, quel que soit le secteur d'activités de DELIVEROO et la commission paritaire à laquelle elle ressortit, ce qu'il faut examiner en l'espèce, c'est l'exécution des activités effectuées par les coursiers.

Or, il n'est pas contestable que les coursiers effectuent une activité de transport de choses pour le compte de tiers, puisqu'ils livrent des repas préparés par des restaurants partenaires de DELIVEROO à des personnes qui ont commandé ceux-ci via la plateforme. Il s'agit donc bien des activités visées à l'article 4, §1^{er}, 1^o de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 précité. Peu importe que DELIVEROO n'exerce pas d'activités logistiques (visées au 2^o).

En tout état de cause, même s'il fallait examiner l'activité de l'entreprise et non celle au cœur de la relation de travail, force est de constater que DELIVEROO effectue bien une activité de transport et ce, tenant compte des éléments suivants :

- DELIVEROO déclare travailler avec environ 3.000 coursiers et occuper moins de cinquante travailleurs salariés⁹⁰ (personnel administratif). L'activité administrative de DELIVEROO, qu'elle soit logistique, commerciale ou autre, apparaît donc fort marginale par rapport à l'activité de livraison ;
- Le SPF Emploi a considéré que DELIVEROO relevait de la commission paritaire n°226 (transport et logistique)⁹¹ en ce qui concerne ses employés et le rapport adressé dans ce contexte en date du 25 mai 2018 à l'Auditorat du travail⁹², précise que *« concrètement, la SPRL gère une plateforme qui permet au client de commander un repas à l'établissement de son choix. (...) Le client paie uniquement à Deliveroo les frais de livraison. Le contrat de vente est conclu entre le client et l'établissement de restauration. Le contrat conclu entre Deliveroo et le restaurant précise que la SPRL s'occupe uniquement de la livraison des plats et perçoit une commission sur les plats livrés »* ;

⁹⁰ voir l'extrait du répertoire des employeurs pièce n°I.1.3 du dossier des parties intervenantes.

⁹¹ La commission paritaire n° 226 est *« compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs, dont les entreprises, en raison de leurs activités principales ressortissent aux branches d'activité du commerce International, du transport pour le compte de tiers, des auxiliaires de transport et aux branches d'activité prestataires de services connexes à celles-ci »* - voir Arrêté royal du 6 avril 1995 instituant la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes et fixant sa dénomination et sa compétence, M.B., 27 avril 1995, tel que modifié par l'arrêté royal du 7 mai 2007, M.B., 31 mai 2007

⁹² pièce n°I.4.1 du dossier des parties intervenantes.

- Le champ d'application de la CP 226⁹³, applicable aux employés, recouvre les mêmes activités que la CP 140⁹⁴, applicable aux ouvriers, puisqu'il vise pour ces deux CP « *toutes les entreprises de transport routier pour compte de tiers* » et « *les entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques* » ;
- Dans le cadre de la discussion concernant la détermination de la commission paritaire à laquelle DELIVEROO appartient pour ses employés⁹⁵, la société elle-même a indiqué (après avoir contesté appartenir à la CP 302 du secteur HORECA) qu'elle « *exerce une activité de transport et/ou de logistique pour le compte de tiers (...) Deliveroo n'intervenant qu'à titre de prestataire de services intermédiaire, livrant un plat d'un point A à un point B grâce à l'appui logistique (système de géolocalisation) de la plateforme. (...) L'activité qui justifie l'existence de Deliveroo Belgique est indiscutablement la coordination de commandes de repas et la livraison desdits repas à bon port* » ;
- DELIVEROO n'a pas contesté cette décision du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale devant le Tribunal ;
- La doctrine analyse également l'activité de DELIVEROO de cette manière. Ainsi, Fabienne KEFER, Jacques CLESSE et Quentin CORDIER indiquent que « *Le rôle de la plateforme Deliveroo ne se limite pas à traiter des informations et à permettre à des citoyens de trouver, commander et payer un repas préparé et livré par autrui ; au contraire, elle est impliquée dans l'organisation de la prestation du service de transport, laquelle constitue son objectif. L'intermédiation est indissolublement liée à un service de livraison de repas, et fait partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est constitué par cette livraison.* »⁹⁶ ;
- Le fait que d'autres plateformes « *en tout point similaires* » ne relèvent pas de la CP 140.03 mais d'une autre commission paritaire n'est pas de nature à contredire le constat que DELIVEROO effectue une activité de transport. Il convient de relever en premier lieu que, pour toutes les plateformes citées par DELIVEROO dans son tableau, il s'agit de commissions paritaires compétentes uniquement pour les employés (soit 200, soit 201). Or, DELIVEROO a elle-même considéré qu'elle relevait, pour ses employés de la CP 226. Par ailleurs, le Tribunal constate que les plateformes citées n'ont, pour la plupart, pas la même activité que DELIVEROO.

⁹³ A.R. du 6 avril 1995 instituant la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes et fixant sa dénomination et sa compétence, M.B., 27 avril 1995, tel que modifié par A.R. du 7 mai 2007, M.B., 31 mai 2007

⁹⁴ A.R. du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leur dénomination et leur compétence, M.B., 9 février 2010

⁹⁵ Voir courriers des 13 mars 2017 et 28 avril 2017 des conseils de DELIVEROO - pièce n°I.4.1 du dossier des parties intervenantes – Farde A, pièce 13, annexes 10 et 14 du dossier de l'AUDITEUR DU TRAVAIL.

⁹⁶ J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KEFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme, Limal, Anthemis, 2019, 154.

En conclusion, les relations visées entre les coursiers et DELIVEROO entrent bien dans le cadre d'une activité de transport de choses au sens de l'article 337/1, 3° de la loi-programme du 27 décembre 2006.

Dès lors que la relation de travail envisagée entre dans le champ d'application du chapitre V/1 de la loi, deux listes de critères sont susceptibles de s'appliquer : les critères légaux, prévus à l'article 337/2, ou les critères prévus par arrêté royal.

En l'espèce, ce sont les critères prévus par l'arrêté royal du 29 octobre 2013 qui s'appliquent puisque le champ d'application de cet arrêté royal est défini par renvoi à l'article 4 de l'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant la sous-CP 140.03 et que les activités visées relèvent effectivement de cette commission paritaire.

VI.4.3. Validité de l'arrêté royal du 29 octobre 2013 et constitutionnalité de l'article 337/2 de la loi du 27 décembre 2006

L'article 337/2, § 1^{er}, arrête 9 critères à analyser pour déterminer s'il existe une présomption de contrat de travail.

L'article 337/2, § 3 dispose que le Roi peut « *prévoir des critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs, une ou plusieurs professions, une ou plusieurs catégories de profession ou à une ou plusieurs activités professionnelles qu'il détermine, et qui remplacent ou complètent les critères au paragraphe 1^{er}* ». L'alinéa 2 de la même disposition précise que « *Ces critères doivent contenir des éléments qui ont un rapport avec la dépendance socio-économique ou une subordination juridique* ». Ainsi, le Roi peut modifier les critères de qualification prévus par la loi. C'est dans ce contexte que l'arrêté royal du 29 octobre 2013 précité a été adopté, substituant aux 9 critères légaux ses propres critères au nombre de 8⁹⁷.

Bien que le Tribunal n'aperçoive pas très bien l'objectif de l'argument soulevé par DELIVEROO concernant l'illégalité alléguée de l'arrêté royal du 29 octobre 2013 puisque, s'il fallait considérer que cet arrêté royal était illégal et qu'il convenait de l'écarter en application de l'article 159 de la Constitution, il conviendrait de s'en référer à l'article 337/2, §1^{er} de la loi du 27 décembre 2006, le Tribunal examinera ci-après, brièvement, les moyens soulevés :

- La violation de la loi du 27 décembre 2006 n'apparaît pas clairement dès lors que la loi a elle-même confié expressément au Roi le droit de remplacer les critères qu'elle prévoit en son article 337/2, §3 ;
- La prérogative confiée au Roi est de remplacer ou compléter les critères prévus au § 1^{er}, et non de mettre en place une nouvelle méthode de qualification de la relation de travail. Dans ce contexte, la méthode consacrée par la loi (à savoir un lien de subordination renseignant un contrat de travail lorsque plus de la moitié des critères sont remplis) demeure manifestement applicable

⁹⁷ Les critères légaux et sectoriels ont été détaillés au point VI.1.3.

aux critères prévus par arrêté royal. L'interprétation vantée par DELIVEROO est contraire au texte et à l'habilitation légale confiée au Roi. En outre, DELIVEROO n'explique nullement quelle serait, selon son interprétation, la portée des critères prévus par arrêté royal, si ce n'est d'entraîner une qualification ;

- DELIVEROO ne peut demander l'écartement de certains critères prévus dans l'AR du 29 octobre 2013, liés au fait que le travailleur dispose ou non du certificat de capacité professionnelle (critères a, b, e et g prévus par l'arrêté royal), sans invoquer de base légale. Le Tribunal constate par ailleurs que la référence au certificat de capacité professionnelle est faite dans l'arrêté royal à titre exemplatif pour les 4 rubriques concernées. Le fait que cette référence ne soit pas pertinente en ce qui concerne les coursiers de DELIVEROO n'a pas pour effet de rendre l'arrêté royal illégal.

En ce qui concerne les demandes de poser deux questions préjudicielles à la Cour constitutionnelle au sujet de l'article 337/2 de la loi du 27 décembre 2006, le Tribunal constate ce qui suit :

- En application de l'article 26, §4 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, la juridiction saisie d'une demande de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle concernant une discrimination alléguée sur la base des articles 10 et 11 de la Constitution n'est pas tenue de poser cette question si elle estime que ces dispositions ne sont manifestement pas violées ;
- En l'espèce, il n'y a pas de violation manifeste des articles 10 et 11 de la Constitution ;
- La première question préjudicielle que DELIVEROO souhaite voir posée à la Cour constitutionnelle donne à l'article 337/2 un contenu qu'il n'a pas. En effet, celui-ci habilite le Roi à prévoir des critères spécifiques « *propres à un ou plusieurs secteurs, une ou plusieurs professions, une ou plusieurs catégories de professions ou à une ou plusieurs activités professionnelles qu'il détermine* », et non seulement pour le seul secteur du transport par route pour compte de tiers. N'importe quel employeur visé à l'article 337/1 est donc susceptible, sur la base de l'article 337/2, de se voir appliquer des critères prévus par arrêté royal. L'article 337/2 ne crée donc aucune différence de traitement entre les employeurs et travailleurs actifs dans le secteur du transport par route pour compte de tiers, et ceux occupés à d'autres activités visées par l'article 337/1 ;
- Quant à la deuxième question préjudicielle sollicitée, il y a lieu de relever que l'étendue de l'habilitation prévue par l'article 337/2 et celle prévue par l'article 334 ne présentent, concrètement, aucune différence ;

- L'article 337/1 autorise le Roi à prévoir des critères qui *«doivent contenir des éléments qui ont un rapport avec une dépendance socio-économique ou une subordination juridique »* ;
- L'article 334 dispose que les critères prévus par le Roi *« ne peuvent consister qu'en des éléments relatifs à la présence ou l'absence d'un lien d'autorité »* (§2), tout en précisant que la liste de critères *« peut comporter notamment des éléments d'ordres socio-économique et juridique suivant (...) »*.

Chacune de ces dispositions autorise donc le Roi à prévoir des critères d'ordre socio-économique et/ou juridique, ces deux types de critères servant à établir l'existence ou l'absence d'un lien d'autorité.

- **En conséquence, en l'absence de différence de traitement, il n'y a pas lieu de procéder à une quelconque question préjudicielle.**

VI.4.4. Notion d'entreprise

Il résulte de ce qui précède que le Tribunal peut faire application des critères prévus dans l'arrêté royal du 29 octobre 2013 dans le cadre de la présente cause.

Cet arrêté royal prévoit en son article 1^{er} § 2 que, pour l'application de cet arrêté, il faut entendre par *«l'entreprise»* : *« 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. Cette définition n'est pas applicable au critère visé à l'article 2, g). »*

En l'espèce, les parties sont en désaccord quant à la portée à donner à la notion d'entreprise :

- DELIVEROO soutient que la notion d'entreprise pour l'application des critères prévus par la loi ou les arrêtés royaux, qui porte sur le niveau d'implication de l'exécutant des travaux dans le capital, la gestion, la politique d'achat et de prix de l'entreprise ou sur le lien entre les rétributions de l'exécutant des travaux et les résultats de l'entreprise ne peut, en aucun cas, viser le maître de l'ouvrage mais uniquement l'exécutant des travaux ;
- Selon les parties intervenantes et l'AUDITEUR DU TRAVAIL la notion d'«*exécutant des travaux*» vise le travailleur (salarié ou indépendant) tandis que celle d'«*entreprise*» renvoie au maître de l'ouvrage ou employeur, raison pour laquelle, d'ailleurs, la définition donnée n'est pas applicable au critère «g» (qui s'intéresse à la manière dont le travailleur est perçu par les tiers).

La question de la notion d'entreprise fait effectivement débat en doctrine.

Selon les commentateurs, il s'agit soit celle du travailleur lui-même, soit celle du maître d'ouvrage au profit duquel il exécute ses activités. Selon J. DEUMER, la notion d'entreprise doit, afin de permettre de confronter utilement les critères à une relation de travail déterminée, recevoir une définition distincte selon que le travailleur exécute ses activités en tant qu'associé actif d'une entreprise ou en tant que cocontractant de cette entreprise⁹⁸.

Au sujet de la définition reprise dans l'arrêté royal, J. CLESSE, F. KEFER et Q. CORDIER relèvent que : « *Outre la maladresse consistant à utiliser le terme à définir dans la définition elle-même, celle-ci ne permet pas de déterminer avec précision de quelle entreprise il est question* »⁹⁹.

Dans le cadre de l'économie de plateforme, la doctrine majoritaire considère comme l'« entreprise », l'entreprise de plateforme¹⁰⁰ et c'est cette entreprise qui devra, le cas échéant, être considérée comme l'employeur si les critères sont remplis¹⁰¹. Telle est également la position adoptée par la Commission sur la relation de travail dans ses décisions n°113 et 116 concernant DELIVEROO.

Selon J. CLESSE, F. KEFER et Q. CORDIER, cette hypothèse est appuyée par la deuxième phrase de la définition qui semble préciser que la définition de l'entreprise ne vaut pas pour le critère g) qui vise le fait d'apparaître aux yeux des tiers comme une entreprise et qui donc doit nécessairement avoir trait à l'entreprise de la personne qui effectue la prestation, soit le coursier dans le cas d'espèce¹⁰².

Le Tribunal considère que la lecture intégrale de l'arrêté royal du 29 octobre 2013 plaide en faveur de la thèse selon laquelle la notion d'entreprise réfère au donneur d'ordre, et donc à DELIVEROO en l'espèce, sauf pour le critère g):

- Cet arrêté royal se réfère en effet à deux concepts distincts à plusieurs endroits : celui d'« entreprise » et celui d'« exécutant des travaux », parfois dans une même phrase ;
- Ainsi, par exemple, l'un des critères est celui du « défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ». Dans ce contexte, il est clair que la notion d'« exécutant des travaux » vise le travailleur tandis que celle d'« entreprise » renvoie au maître de l'ouvrage ou donneur d'ordre ;

⁹⁸ J. DEUMER, op.cit, p. 189.

⁹⁹ J. CLESSE, F. KEFER et Q. CORDIER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme, CUP n°187, Liège, Anthémis, 2019, p. 170, référant à K. NEVENS et F. SCHAPIRA, « Analyse critique de la présomption concernant la nature de la relation de travail (chapitre V/1 de la loi sur les relations de travail) », RDS 2016, n°1, p. 108-109.

¹⁰⁰ Voir notamment C. VAN OLMEN et N. SIMON, « Le lien de subordination à l'épreuve de l'ubérisation de l'économie ? », Chr. D. S., 2016/07, p.278 ; J. CLESSE, Q. CORDIER et F. KEFER, « Le statut social des travailleurs de plateformes numériques », Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme, Limal, Anthémis, 2019, p. 171, K. NEVENS et F. SCHAPIRA, op.cit., p. 109.

¹⁰¹ C. VAN OLMEN et N. SIMON, op. cit., p. 281

¹⁰² J. CLESSE, F. KEFER et Q. CORDIER, op. cit, p. 171

- Ce constat est confirmé par le fait que la définition donnée de la notion d'entreprise n'est pas applicable au critère « g » (qui s'intéresse à la manière dont le travailleur est perçu par les tiers) ;
- Si l'on donnait à ces deux termes la même portée et considérait qu'ils désignent tous deux le travailleur, ceci reviendrait à analyser la situation du travailleur par rapport à son activité professionnelle individuelle. Or, les critères ont pour but d'évaluer la nature d'une relation de travail, qui unit par définition deux personnes ou entités ;
- Les critères repris dans l'arrêté royal sont relatifs à la dépendance économique du travailleur vis-à-vis du donneur d'ordre, et donc à son intégration dans l'entreprise du maître de l'ouvrage. Il faut donc distinguer la personne du travailleur de l'entreprise, qui lui commande l'activité de transport.

En conclusion, le Tribunal considère que la notion d' « exécutant des travaux » vise le travailleur tandis que celle d' « entreprise » renvoie au donneur d'ordre, soit la plateforme DELIVEROO en l'espèce.

VI.4.5. Examen *in casu* des critères spécifiques

Le Tribunal examinera ci-après les 8 critères figurant dans l'arrêté royal du 29 octobre 2013, tenant compte de ce qui a été décidé aux points précédents.

Comme indiqué au point IV, la charge de la preuve que les critères (faisant présumer l'existence un contrat de travail) sont remplis repose sur l'AUDITORAT DU TRAVAIL et les parties intervenantes (coursiers, ONSS et organisations syndicales).

A cet effet, l'AUDITORAT DU TRAVAIL a déposé un dossier d'enquête très conséquent qui permet au Tribunal d'avoir une vision claire des conditions dans lesquelles les coursiers effectuent leurs prestations, que ce soit en qualité d'indépendant (ou indépendant-étudiant) ou dans le cadre de l'économie collaborative. Le Tribunal s'est particulièrement attaché au rapport de l'ONSS du 11 mars 2019 et à ses annexes, contenant l'audition de 114 coursiers.

➤ **1^{er} critère (a) : « défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas:**

- à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
- à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise, ou,
- à défaut de garantie financière constituée dans le cadre de l'accès à la profession de transporteur de marchandises, ou,
- à défaut de 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 conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route,(...); »

Ce critère est rempli si l'une des hypothèses énumérées est rencontrée.

En l'espèce, le Tribunal constate le défaut d'investissement personnel et substantiel en capital de la part du coursier dans DELIVEROO ou le défaut de participation personnelle et substantielle dans les résultats (gains et pertes) de DELIVEROO.

Le critère a) est rempli.

- **2^e critère (b): « défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, comme c'est notamment le cas à défaut de 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 (...). »**

Les coursiers n'ont pas de certificat ou d'attestation de capacité. Toutefois, cet élément, qui paraît inadapté en l'espèce, est donné à titre exemplatif.

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'aucun coursier n'a de responsabilité ni de pouvoir décisionnel concernant les moyens financiers de DELIVEROO.

Lorsqu'ils ont été interrogés sur leur présence à d'éventuelles réunions concernant la vie de DELIVEROO, les coursiers ont répondu que:

- si des réunions auxquelles ils étaient convoqués avaient bien lieu, elles ne portaient pas sur la répartition des moyens financiers de l'entreprise mais bien sur leur travail de coursier (teambuilding, changement de statut social, changement en ce qui concerne la rétribution du travail, ...);
- ils n'étaient pas tenus d'assister à ces réunions¹⁰³;
- ils n'interviennent pas, d'une quelconque manière, dans le choix des zones d'implantation, des partenaires, de la publicité, de la politique de recrutement des coursiers ou des restaurants¹⁰⁴;
- ils ne participent pas non plus à la recherche et l'apport de nouveaux « clients » (restaurants).

Le critère b) est rempli.

- **3^e critère (c): « défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise »**

¹⁰³ Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, pièce 19, pp. 83-84 de l'Auditeur du travail.

¹⁰⁴ Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, pièce 19, p. 95 de l'Auditeur du travail.

Les coursiers ne disposent d'aucun pouvoir de décision dans la politique d'achat de DELIVEROO (voir ce qui a été dit au sujet du 2^e critère ci-avant).

Le critère c) est rempli.

- **4^e critère (d) :** *« défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant les prestations à prendre en compte pour l'établissement du prix des travaux, sauf lorsque le prix a été convenu sur base de critères objectifs, comme c'est notamment le cas lors des bourses de transport et d'appels d'offres utilisant des critères objectifs pour la détermination du prix sans que le transporteur puisse avoir une quelconque influence sur ce prix ; »*

C'est DELIVEROO qui fixe unilatéralement les commissions imposées aux restaurateurs et le tarif de livraison pour les clients qui effectuent des commandes.

Les coursiers n'ont aucune prise sur ces décisions, ni d'ailleurs sur la rémunération de leurs propres prestations dans la relation de travail, puisque la convention réserve sa fixation à DELIVEROO. Même si l'on parle dans certains cas de « *dynamic fees* » (au terme duquel le prix de la livraison dépend de la distance parcourue)¹⁰⁵, les coursiers ne disposent d'aucun pouvoir décisionnel en ce qui concerne les prestations prises en compte pour l'établissement du prix des prestations de livraison. C'est d'ailleurs DELIVEROO également qui établit les factures concernant les prestations effectuées, libellées en anglais¹⁰⁶.

Le critère d) est rempli.

- **5^e critère (e) :** *« défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu dans le chef de l'exécutant des travaux, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle (...). »*

Le fait que les coursiers ne soient pas titulaires d'un certificat ou d'une attestation professionnelle visée par le Règlement n°1071/2009 est sans incidence pour l'appréciation du critère en cause, étant donné qu'il n'apparaît pas adapté à la relation de travail entre les parties et que cet élément est précisé à titre exemplatif.

Ce qui importe, c'est de constater l'existence ou le défaut d'une obligation de résultat dans le travail convenu avec le chef de l'exécutant des travaux.

La distinction entre obligation de moyen et de résultat a été mise en évidence par la doctrine dans le cadre de la charge de la preuve : lorsque l'obligation est de résultat, le créancier peut se contenter d'établir que le résultat n'a pas été atteint, à charge pour le débiteur de démontrer

¹⁰⁵ Voir audition de Monsieur

¹⁰⁶ Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, plèce 19 de l'Auditeur du travail

l'existence d'une cause étrangère libératoire¹⁰⁷ alors que, si l'obligation est de moyen, le créancier doit démontrer, outre le fait que le résultat n'a pas été atteint, que le débiteur ne s'est pas comporté en bon père de famille, et donc prouver l'insuffisance de moyens pris pour parvenir au résultat recherché¹⁰⁸. A défaut d'intention claire du législateur ou des parties, il convient d'apprécier « l'importance de l'aléa que court le débiteur » pour déterminer de quelle obligation il s'agit¹⁰⁹.

En l'espèce, les conventions contiennent une clause rédigée de la manière suivante :

« Vous reconnaissez et acceptez être (et non pas l'un de vos remplaçants) responsable de la prestation des Services si et quand vous les avez entrepris. Peu importe que les Services aient été effectivement prestés directement par vos soins, vous acceptez d'assumer l'entière responsabilité pour toute perte subie par Deliveroo suite à la prestation négligente des Services par vous ou votre remplaçant. »

Cette clause paraît imposer une obligation de résultat aux coursiers.

Toutefois, les éléments recueillis lors des auditions des coursiers font plutôt apparaître que le travail convenu (à savoir des prestations de livraison) avec DELIVEROO constitue une obligation de moyen et non de résultat. En effet :

- DELIVEROO n'impose pas un nombre déterminé de commandes à assurer par semaine ;
- La responsabilité des coursiers n'est pas mise en cause pour les incidents survenus au cours de la livraison (tardiveté, repas endommagés,...), DELIVEROO supportant lui-même cette responsabilité. Ainsi par exemple, si la nourriture tombe par terre et ne peut être livrée, DELIVEROO s'occupe de renvoyer une commande et ne la déduit pas du compte du coursier qui est normalement payé pour cette mission ;
- Monsieur [redacted] a expliqué que¹¹⁰ :

« en principe il y a une obligation de résultat dans le chef du coursier et donc une responsabilité du coursier mais dans des situations de ce type, DELIVEROO va toujours tenter de donner satisfaction au client, dans le cadre d'une approche purement commerciale. Il est souvent très difficile pour DELIVEROO de pouvoir déterminer les responsabilités. En pratique, nous ne nous retournons généralement pas contre les coursiers. En théorie, nous pourrions cependant faire supporter la charge financière par le coursier. Mais c'est extrêmement rare. Exemple : un coursier dont le smartphone n'a pas été (assez) chargé et qui tombe à plat en cours de livraison, ne peut effectuer la livraison (n'ayant plus l'adresse du client). Dans ce cas-là le coursier ne sera pas payé ».

¹⁰⁷ Cela résulte de l'application de l'article 1147 C.civ.

¹⁰⁸ Cela résulte de l'application de l'article 1137 c.civ.

¹⁰⁹ P. WERY, Droit des obligations, Vol. 1, Larcier, 2021, n°547-549.

¹¹⁰ Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, pièce 19, pp. 86-87

« en cas de délai de livraison particulièrement long, DELIVEROO ne fait pas de remarques au coursier car il n'y a pas de suivi « individualisé »¹¹¹ » ;

- Les coursiers défaillants sont donc libérés de leur responsabilité sans devoir établir l'existence d'un cas de force majeure.

Le critère e) est rempli.

A ce stade-ci, le Tribunal constate donc que 5 critères sur 8 sont déjà remplis. Il poursuivra néanmoins l'examen des critères afin de répondre aux moyens soulevés.

- **6^e critère (f) : « ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel pour l'exécution du travail convenu ; »**

Il résulte de l'examen des conventions produites par les parties requérantes que, pour l'examen de ce critère, il convient de distinguer les coursiers selon le statut qui leur est actuellement attribué :

- En ce qui concerne les coursiers occupés sous le statut d'indépendant: la convention permet au coursier de se faire remplacer et à cet effet prévoit la possibilité pour celui-ci d'engager d'autres personnes pour prêter les services, sans devoir obtenir l'approbation préalable de Deliveroo, sous certaines conditions et notamment l'interdiction de faire appel à un individu dont la convention de prestation de services a été antérieurement rompue par Deliveroo pour manquement grave ou violation substantielle de la convention ;
- En ce qui concerne les coursiers actuellement occupés dans le régime de l'économie collaborative : Ils ont l'interdiction de déléguer l'exercice de leurs prestations à une autre personne. Pour ces coursiers, le critère est donc rempli.

Le critère f) apparaît donc rempli uniquement pour les coursiers qui prestent dans le cadre de l'économie collaborative.

- **7^e critère (g) : « sauf pour ce qui concerne les accords commerciaux relatifs à la publicité sur le matériel tracté, ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes, comme c'est notamment le cas à défaut de certificat ou d'attestation de capacité professionnelle (...) »**

Il faut constater que les coursiers ne sont pas susceptibles d'apparaître comme une entreprise aux yeux des autres personnes. En effet, seule DELIVEROO est visible aux yeux tant des clients que des restaurants. Les coursiers ne sont jamais choisis par les clients ni les restaurants, qui ignorent tout de leur identité.

¹¹¹ Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, plèce 19, page 76

Les coursiers sont d'ailleurs, la plupart du temps, vêtus d'une veste avec le logo de Deliveroo et ont sur leur vélo un sac isotherme avec le logo de Deliveroo.

Le critère g) est rempli.

- **8^e critère (h) : travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou travailler principalement avec un véhicule motorisé dont l'exécutant des travaux 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. »**

Il résulte des auditions des coursiers qu'ils font usage de leur propre vélo, de leur propre smartphone, casque et équipement de sécurité¹¹².

Concernant les autres équipements (à savoir, principalement, une veste de sécurité et un sac isotherme), la convention de prestation de services type prévoit que les coursiers peuvent obtenir (moyennant paiement) ces équipements auprès de DELIVEROO.

Le critère h) n'est dès lors pas rempli.

VI.4.6. Conclusion concernant les critères sectoriels spécifiques

L'analyse de la relation de travail des 114 coursiers repris dans la requête de l'AUDITEUR du travail et des coursiers –parties intervenantes–, effectuée ci-avant, fait apparaître que 6 critères (voire 7 pour les travailleurs de l'économie collaborative) sur 8 fixés dans l'arrêté royal du 29 octobre 2013 sont remplis.

En application de l'article 337/2, §1^{er} de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, les prestations de ces coursiers sont donc présumées, jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail.

Même si cette disposition ne prévoit pas expressément la manière dont la présomption peut être renversée, au contraire de l'article 337/2, §2 (lorsque la présomption conduit à affirmer le caractère indépendant de la relation de travail), les commentateurs de la loi s'accordent pour considérer que chacune des deux présomptions peut être renversée par toute voie de droit, notamment sur la base des critères généraux fixés par l'article 333, §1^{er} de la loi¹¹³.

¹¹² Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, pièce 19, page 49

¹¹³ J. DEUMER, « la présomption binaire de contrat de travail et de contrat d'indépendant », Subordination et parasubordination, Anthémis, 2017, p. 172-173 ; K. NEVENS et F. SCHAPIRA, « analyse critique de la présomption concernant la nature de la relation de travail (...) », RDS 2016/1 p. 116.

Il y a lieu de constater en effet que l'article 337/1 de la loi du 27 décembre 2006 et l'arrêté royal du 29 octobre 2013 contiennent des critères qui sont essentiellement indicateurs d'une subordination économique.

Or, les éléments de dépendance économique ne suffisent pas à caractériser un contrat de travail. La jurisprudence de fond, ainsi que la Cour de cassation, exclut que la dépendance économique permette de conclure à l'existence d'un contrat de travail¹¹⁴.

Cela signifie que les critères de dépendance économique (absence d'entreprise propre, dépendance quasi totale par rapport à un fournisseur de services, absence de risques financiers dans l'entreprise ou d'intéressement au profit de celle-ci, absence de pouvoir décisionnel, etc.) n'empêchent en rien une personne d'être indépendante juridiquement¹¹⁵.

Ce qui caractérise le contrat de travail, c'est la subordination juridique. Les 4 critères généraux permettent de déterminer s'il existe une telle subordination juridique.

Il convient donc de vérifier si la présomption d'existence d'un contrat de travail est renversée en l'espèce par l'examen des 4 critères généraux.

La charge de la preuve contraire repose sur DELIVEROO, qui est présumée être l'employeur des coursiers. Dans ce contexte, DELIVEROO peut toutefois largement s'appuyer sur les auditions des coursiers qui ont été effectuées par l'ONSS.

VI.5. Examen des critères généraux

VI.5.1. La volonté des parties

Trois conventions-type¹¹⁶ - toutes trois intitulées « *convention de prestation de services* »¹¹⁷ sont prévues par DELIVEROO pour rencontrer chacun des statuts dans le cadre desquels les coursiers peuvent exercer leurs activités¹¹⁸.

L'article 4.4. (ou 4.5. selon les conventions) de celles-ci prévoit qu'elles ont pour objet l'exécution de prestations « *de manière indépendante, en l'absence de tout lien de subordination* ».

Le fait qu'il s'agisse de « *conventions à prendre ou à laisser* » comme l'indique l'AUDITEUR DU TRAVAIL, c'est-à-dire soumises aux coursiers sans possibilité de négociation, ne fait pas obstacle au constat que chaque coursier a signé la convention qui le concerne, et a donc marqué librement son accord sur le contenu de celle-ci.

¹¹⁴ S. GILSON, « Panorama de l'assujettissement personnel à la sécurité sociale », In Subordination et parasubordination, p. 18-20.

¹¹⁵ L. DEAR, « Le lien de subordination : l'état de la question. La place de la dépendance économique », In Subordination et parasubordination, op. cit, pp. 35 et suiv.

¹¹⁶ Voir notamment les conventions déposées par les coursiers-parties intervenantes.

¹¹⁷ A noter que les conventions conclues plus récemment dans le cadre de l'économie collaborative sont intitulées « Convention Rider P2P ».

¹¹⁸ Annexe 5 au Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, pièce 19.

Il n'est pas fait état par les coursiers intéressés d'un quelconque vice de consentement et ce, même si certains d'entre eux n'ont pas perçu toute la portée de la convention signée en ligne par eux. L'octroi d'un bonus à la signature d'une convention ne constitue pas un vice de consentement.

Par ailleurs, l'existence d'un formulaire à compléter en ligne pour travailler pour DELIVEROO, et d'un éventuel « *entretien d'embauche* » est également sans incidence sur le constat de la nature des relations de travail voulue par les parties, cet entretien étant destiné à s'assurer que le coursier remplit les conditions requises et permettant également de l'informer, le cas échéant, sur la portée de la convention.

L'absence de choix du statut indépendant ne peut également être déduite du fait que certains coursiers ont presté, antérieurement au 1^{er} février 2018, dans le cadre d'une relation de travail se déroulant par l'intermédiaire de SMART (Société Mutuelle des Artistes). Les coursiers n'ont jamais été « *engagés* » comme travailleurs salariés par SMART.

En effet, SMART n'a pas pour vocation d'engager les travailleurs en tant que salariés pour les mettre à disposition auprès d'utilisateurs, comme une agence d'intérim.

En réalité, SMART a pour ambition de permettre à des travailleurs juridiquement indépendants de développer une activité tout en bénéficiant de la sécurité sociale des travailleurs salariés dans le cadre d'un statut qu'elle nomme « *statut d'entrepreneur-salarié* ». D'après son site Internet¹¹⁹, elle est une « *entreprise partagée qui [...] permet de développer [des] activités et de travailler de manière autonome dans le cadre sécurisé du statut de salarié* ». A l'origine, SMART a été créée en raison des difficultés liées au statut d'artiste, le but étant d'offrir un statut plus protecteur aux artistes. Elle a ensuite adapté ses services aux travailleurs de plateformes de livraison à domicile, pour tenter de répondre aux besoins spécifiques du secteur.

DELIVEROO invoque avoir cessé ce partenariat avec SMART compte tenu du flou juridique qui entoure l'activité de cette société.

En tout état de cause, il n'y a jamais eu de contrats de travail conclus avec DELIVEROO.

Les coursiers de DELIVEROO en Belgique ne se trouvent donc pas dans la même situation que les coursiers de DELIVEROO au Pays-Bas, qui ont été occupés, entre 2015 et 2018, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée pour maximum 23 mois (avec un minimum d'une heure et maximum 160 h par mois) conclu avec DELIVEROO, élément relevé par la Gerechtshof d'Amsterdam dans sa décision du 16 février 2021¹²⁰.

¹¹⁹ www.smartbe.be

¹²⁰ Gerechtshof Amsterdam 16 février 2021 – Farde E – pièce 9 du dossier de l'AUDITEUR DU TRAVAIL.

Il résulte de qui précède que la volonté des parties était donc de conclure une convention ayant pour objet des prestations indépendantes.

La volonté des parties est toutefois insuffisante en soi pour renverser la présomption. Ce qui importe c'est la manière dont la convention a été exécutée en pratique. A cet effet, les 3 critères repris ci-après sont essentiels pour apprécier la manière dont la relation de travail a été exécutée.

VI.5.2. La liberté d'organisation du temps de travail

- ***Les travaux préparatoires de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006***

Les travaux préparatoires de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 précisent ce qui suit quant au critère relatif à la liberté d'organisation du temps de travail :

« Il s'agit de la liberté d'organiser son emploi du temps, selon ses disponibilités et ses propres convenances.

Ainsi, la liberté d'un travailleur dans l'organisation de son emploi du temps de travail est un critère d'indépendance: il s'agit de décider quand le travail est accompli, ne pas être tenu d'être présent selon un horaire défini dans l'entreprise. À l'inverse, l'obligation de se conformer à un horaire de travail précis et contraignant, l'absence de liberté dans la détermination des dates de congé et de vacances, l'obligation de justifier ses absences, de pointer, de prévenir en cas d'absence etc. font ainsi partie de ces indices de l'existence d'un lien de subordination. Ce critère peut donc être considéré comme un critère général d'appréciation de la nature d'une relation de travail.

Ce critère doit toutefois être appréhendé in concreto, en fonction de la relation de travail concernée.

En effet, il s'appréciera différemment selon les contraintes organisationnelles ou obligations purement commerciales qui peuvent caractériser telle relation de travail plutôt qu'une autre. (...).

De même, la partie qualifiée d'entrepreneur dans un contrat d'entreprise, qui dispose effectivement d'un certain degré de liberté quant à l'organisation et à l'exécution pratique du travail, mais qui doit rendre compte au maître de l'ouvrage de l'utilisation de son temps n'est pas, en tant que telle, dans un lien de subordination.»¹²¹.

- ***L'arrêt de la Cour de cassation du 18 octobre 2010***

Dans un arrêt du 18 octobre 2010, la Cour de cassation¹²² a défini la liberté d'organisation du temps de travail au sens de l'article 333, §1^{er} de la loi-programme précitée comme étant « 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 ».

¹²¹ 5 Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Exposé des motifs, Doc. parl., 2006-2007, n°51-2773/001, p. 216

¹²² Cass. 18 octobre 2010, J.T.T. 2011, p. 22.

A cet égard, la Cour de cassation précise que :

« 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. »

- **En pratique : Liberté de se connecter à l'application Deliveroo**

En l'espèce, DELIVEROO indique que les coursiers n'ont aucune obligation de prester des services et ne sont astreints à aucun horaire.

Le principe est que tout coursier qui souhaite effectuer une livraison est libre de se connecter à tout moment à la plateforme et d'accepter ou de refuser une livraison. Chaque coursier est également libre de se déconnecter de la plateforme dès qu'il le souhaite. Le coursier n'a, par ailleurs, aucune obligation d'accepter une livraison tant qu'il est connecté.

Cette liberté est confirmée à la fois par le contenu des conventions et les auditions des coursiers effectuées par l'ONSS:

- Le rapport de l'ONSS du 19 mars 2019 indique que la grande majorité des coursiers interrogés dans le cadre de l'enquête ont déclaré être libres d'organiser leur temps de travail/leurs plannings de travail¹²³. Le seul coursier ayant répondu par la négative à cette question nuance ses propos puisqu'il précise avoir choisi ce travail en connaissance de cause ;
- À la question de l'ONSS « *estimez-vous être contraint – directement ou indirectement – d'accomplir un nombre minimum de livraisons sur base hebdomadaire, mensuelle ou selon une autre fréquence ?* », les coursiers ont répondu majoritairement « non » ; certains ajoutant « jamais » ou « je fais exactement ce que je veux à ce niveau, 1, 30 ou 100 livraisons, je fais ce que je veux sans rien devoir justifier »¹²⁴.
- Monsieur _____, a également affirmé qu'il « *Il n'y a aucun nombre minimum de livraisons qui serait imposé aux coursiers par la société DELIVEROO* ».

¹²³ Rapport de l'ONSS du 11 mars 2019 – p. 61-62

¹²⁴ Voir notamment les PV d'audition annexés au rapport de l'ONSS du 11 mars 2019, annexes 38 et 40

- **Système de pré-réservation : Limitation à la liberté d'organiser son temps de travail ?**

Jusqu'au 30 avril 2020, il existait un système de pré-réservation de shifts/créneaux horaires. Ce système a été décrit par l'ONSS dans son rapport. DELIVEROO désigne ce système sous le vocable de « **SSB** » (*Self-service booking*) ou de « *réservation en libre-service* ». Concrètement, ce système impliquait ce qui suit :

- Chaque lundi, DELIVEROO publiait les sessions disponibles pour la semaine suivante, par zone. Le coursier pouvait ainsi réserver jusqu'à maximum 55 sessions d'une heure ;
- DELIVEROO offrait une priorité de réservation à certains coursiers, qui pouvaient effectuer leur réservation avant les autres (le lundi à 11h au lieu de 17h, moment où le système est accessible à tous). Cette priorité était fixée par un algorithme selon trois critères issus des statistiques des prestations du coursier : (i) le nombre de shifts réalisés durant les périodes de « *pic* » (vendredi, samedi et dimanche soir) ; (ii) le pourcentage de séances réservées pendant lesquelles le coursier s'est effectivement connecté sur l'application Deliveroo Rider (« *taux de présence* »), sans qu'une durée minimum ne soit requise ; et (iii) le nombre d'« *annulations tardives* », cette notion visant les annulations opérées moins de 24 heures avant le créneau réservé.

L'AUDITEUR DU TRAVAIL et les parties intervenantes déduisent de ce système une limitation à la liberté d'organiser le temps de travail.

DELIVEROO estime que système de pré-réservation des créneaux horaires, qui était applicable jusqu'au 30 avril 2020, ne constitue pas une limitation à la liberté d'organisation du temps de travail pour les motifs suivants :

- Les coursiers pouvaient se connecter librement à l'application *Deliveroo Rider* pour effectuer leurs prestations même sans réservation préalable. DELIVEROO invoque que, dans les faits, les taux de réservation étaient constamment inférieurs à 100%, ce qui permettait aux coursiers n'ayant pas pré-réservé de se connecter librement à la plateforme et de recevoir des offres de livraison. DELIVEROO dépose des pièces confirmant cet élément, faisant état d'une moyenne 15% de plages horaires encore disponibles chaque semaine¹²⁵ ;
- Les coursiers déterminaient eux-mêmes les sessions et les jours durant lesquels ils souhaitaient recevoir des propositions de livraisons et étaient libres d'annuler leurs réservations ;
- Il n'existait aucune obligation de disponibilité lors des sessions réservées. Les coursiers pouvaient choisir de ne pas se connecter durant les sessions pré-réservées, sans que ce défaut ne fasse l'objet de la moindre sanction

¹²⁵ Pièce 6 du dossier de DELIVEROO.

disciplinaire. Il était même extrêmement courant que les coursiers se déconnectent avant la fin de leur session ou ne se connectent qu'une seconde durant la session pré-réservée.

A la lecture de ces précisions, le Tribunal considère que le système de pré-réservation des plages horaires ne constituait pas une limitation à la liberté d'organisation du temps de travail des coursiers.

- ***Implication d'une connexion au niveau de l'organisation du travail***

L'AUDITEUR DU TRAVAIL et les parties intervenantes font également valoir qu'une fois connectés à l'application, les coursiers n'ont aucune marge de manœuvre (liberté) quant à l'organisation de leur temps de travail :

- C'est l'application qui décide quel coursier reçoit une course, et donc quand chacun est susceptible d'en recevoir, et, une fois la course achevée, quand une nouvelle course sera octroyée ;
- Il n'y a ainsi dans le chef des coursiers aucune maîtrise quant au moment où le travail (livraison) sera presté, et, corrélativement, quant au temps d'attente (entre deux courses) auquel le coursier sera astreint ;
- Lorsqu'un coursier accepte une course, celle-ci doit être assurée immédiatement. Tout délai dans l'exécution de la prestation donne lieu à des interpellations de DELIVEROO. Le coursier ne peut donc ni différer la prestation, ni s'interrompre au cours de ce celle-ci.

Le Tribunal constate que les éléments dont font état l'AUDITEUR DU TRAVAIL et les parties intervenantes sont en réalité liés à la nature du service presté et révèlent plutôt une subordination économique qu'une subordination juridique.

Le travail des coursiers dépend uniquement du nombre de commandes effectuées par les consommateurs finaux. DELIVEROO n'a aucun pouvoir sur l'éventuelle fluctuation des demandes et sur l'attribution coursier par coursier des propositions de livraisons. C'est le programme FRANK qui attribue les livraisons en fonction de la localisation du restaurant, du consommateur et du coursier.

En outre, le coursier reste libre d'effectuer des prestations pour une autre plateforme, même quand il est connecté à l'application *Deliveroo Rider*.

Il résulte en effet des auditions que les coursiers disposent de la liberté de refuser des propositions de livraison, tout comme les restaurants peuvent choisir d'accepter ou de refuser la commande, sans que ce refus ne mène à aucune sanction.

Même après l'acceptation d'une commande, le coursier reste encore libre de se « désassigner » de la commande, c'est-à-dire de changer d'avis et de ne plus prendre la livraison de la commande en charge, sans que cela soit suivi de sanction. Par contre, une fois que le coursier est en possession de la commande, il s'engage à

assurer cette course et à livrer la commande au consommateur final. Cette exigence est liée au respect de standards d'hygiène. Il est évident que le coursier doit s'assurer que le repas commandé ne soit pas impropre à la consommation lorsqu'il arrive auprès des clients finaux.

- **Mesurage du temps de travail**

Selon l'AUDITEUR DU TRAVAIL, le « *temps de travail* » des coursiers est systématiquement « *mesuré* » par DELIVEROO.

Il s'en réfère à cet égard aux factures établies par DELIVEROO qui mentionnent la date de début et de fin des prestations accomplies par le coursier concerné et le nombre d'heures de travail accomplies (ceci même depuis que les coursiers ne sont plus rétribués qu'à la « *course* ») et aux auditions de coursiers indiquant que :

- Ils doivent cocher la case « *récupération de la commande* », et les cases « *arrivé, confirmé, livré* » quand ils arrivent chez les clients ;
- Il y a des statistiques internes qui ne leur sont pas communiquées, mais mesurant par exemple la vitesse constante en roulant, le fait de supprimer tardivement des horaires de travail.

Le Tribunal considère que les éléments invoqués par l'AUDITEUR DU TRAVAIL ne constituent pas une forme de mesurage du temps de travail :

- La mention du début et de la fin d'une prestation sur la facture a pour objectif de permettre au coursier de vérifier si toutes ses prestations ont bien été prises en considération pour le calcul des montants qui lui reviennent. Il n'est nullement établi que ces éléments auraient pour objectif de déterminer si des coursiers effectuent un temps minimal de prestations ou s'ils dépassent certaines limites ;
- Le fait que l'application permette de suivre le trajet du coursier et que celui-ci doive cliquer « *arrivé* » « *livré* »... a pour objectif de permettre au client de savoir où en est sa commande. C'est d'ailleurs ce que la plupart des coursiers ont confirmé ;
- Ni l'AUDITEUR DU TRAVAIL ni les parties intervenantes ne produisent d'élément concret permettant de prouver qu'il existe des statistiques personnelles à chaque coursier qui seraient utilisées à des fins de surveillance et/ou sanction.

- **Justification du temps de travail**

L'AUDITEUR DU TRAVAIL constate que les coursiers sont tenus de justifier leur temps de travail vis-à-vis de DELIVEROO (par exemple : en cas de crevaison d'un pneu, d'accident, d'adresse difficile à trouver ou d'adresse incorrecte). Il s'appuie à cet égard sur les déclarations de certains coursiers ayant expliqué aux inspecteurs sociaux que DELIVEROO prenait contact avec eux, en leur demandant de se justifier, lorsque la livraison durait trop longtemps.

Certains expliquent que :

- En cas de pneu crevé, ils doivent se mettre offline, appeler le « *riderssupport* » afin de faire reprendre la nourriture par un autre rider, c'est une option dans l'application ;
- Si la livraison prend plus de 40 minutes, ils sont appelés par DELIVEROO pour savoir ce qu'il se passe et si le coursier a besoin d'aide.

A la lecture des extraits des auditions cités par l'AUDITEUR DU TRAVAIL dans ses dernières conclusions¹²⁶, le Tribunal constate que la majorité d'entre eux déclarent ne pas devoir justifier leur temps de travail et donc, ne pas être soumis à un contrôle. Seuls 3 d'entre eux ont, selon le terme utilisé par l'AUDITEUR DU TRAVAIL, une « *perception* » différente.

Le but des appels au service support est manifestement de trouver une solution en cas de problème rencontré par le coursier dans le cadre de sa livraison (pneu crevé, adresse non trouvée,...). Il s'agit d'un élément important dans le cadre de la politique commerciale de DELIVEROO puisqu'ils s'engagent à livrer dans les meilleurs délais un repas, en respectant les conditions d'hygiène. Le but n'apparaît donc pas la surveillance du coursier quant à la manière dont il exécute ses prestations.

Monsieur _____ a confirmé dans son audition que les coursiers ayant accepté d'effectuer une livraison ne sont jamais contraints de justifier leur temps de travail vis-à-vis de DELIVEROO : « *Si un coursier est confronté à un problème, il peut prendre contact avec notre « CUSTOMER SERVICE » mais l'objectif n'est en aucun cas de justifier son temps de travail. Parfois, lorsqu'un client appelle DELIVEROO, DELIVEROO peut prendre contact avec le coursier, simplement en vue de savoir ce qui se passe.* »

Le Tribunal note enfin que l'expert désigné par l'AUDITEUR DU TRAVAIL n'a pas pu conclure à l'existence d'un algorithme dans l'application *Deliveroo Rider* qui tiendrait compte de statistiques au niveau du nombre de prestations effectuées par les coursiers ou de la durée de celle-ci,...

EN CONCLUSION :

La liberté d'organiser leur temps de travail n'apparaît pas limitée dans le chef des coursiers.

VI.5.3. La liberté d'organisation du travail

• Les travaux préparatoires de la loi

Les travaux préparatoires de la loi-programme (I) précisent ce qui suit au sujet de la liberté d'organiser son travail :

¹²⁶ p. 46-49

«La définition précise des tâches à accomplir par le cocontractant, associée à l'existence d'instructions précises et de décisions d'un supérieur hiérarchique sont des indices de l'existence d'un lien de subordination.

Cependant, dans la mesure où le travailleur indépendant assume une obligation de résultat, les instructions, obligations et directives générales peuvent être compatibles avec un contrat d'entreprise si elles sont la conséquence de la nature de l'activité exercée ou si elles sont nécessaires en vue de la réalisation du résultat fixé. Dans ces conditions, des pratiques telles que, par exemple, l'obligation de fournir des rapports de mission ou de remplir des time-sheets ne sont pas automatiquement caractéristiques d'un lien de subordination.

*De même, des contraintes de type organisationnel ou de fonctionnement, (...), ne peuvent être considérées en soi comme des indices de l'existence d'un lien de subordination. (...)*¹²⁷.

- **En pratique : Aucune instruction donnée par DELIVEROO quant à la manière d'effectuer les livraisons (itinéraire, équipement, ...)**

En l'espèce, DELIVEROO indique ne donner aucune instruction précise quant à la manière d'effectuer une livraison et laisser une liberté totale aux coursiers quant aux équipements utilisés. Elle souligne les éléments suivants :

- Aucun Itinéraire n'est imposé ; le coursier est libre de choisir le chemin qu'il estime le plus approprié ;
- Chaque coursier est libre d'accepter ou de refuser une commande et peut également, s'il le souhaite, faire effectuer la livraison par un remplaçant ;
- Les coursiers ne sont pas tenus d'être vêtus d'une veste DELIVEROO et/ou d'utiliser les sacs isothermes avec le logo de DELIVEROO. Ces équipements sont d'ailleurs payants si le coursier souhaite se les procurer.

Toutefois, DELIVEROO reconnaît que des instructions d'ordre technique peuvent être occasionnellement données aux coursiers par le biais de la plateforme, notamment quant aux entrées à utiliser pour réceptionner les commandes auprès des restaurants partenaires, et ce uniquement pour des raisons opérationnelles, en lien direct avec les nécessités commerciales liées au secteur d'activité sans que ces instructions ne puissent être considérées comme la manifestation d'un contrôle hiérarchique et/ou d'un lien de subordination.

- **Connexion à l'application et Tracking GPS – Pas de restrictions à la liberté d'effectuer une prestation**

Selon l'AUDITEUR DU TRAVAIL et les parties intervenantes, les coursiers ne disposent en réalité que de très peu de liberté dans l'organisation de leur travail. Ils ne peuvent

¹²⁷ Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Exposé des motifs, Doc. parl., 2006-2007, n°51-2773/001, p. 217

réaliser leurs prestations que dans le cadre fixé par DELIVEROO, qui organise l'activité de livraison dans l'ensemble de ses aspects : les restaurants où les repas doivent être récupérés, les clients à livrer, le mode de transport (vélo ou, depuis mars 2019, scooter), les modalités de communication des informations (l'application, à laquelle il faut rester connecté continuellement), l'utilisation de la géolocalisation, la tarification, ... Ils considèrent que ces Instructions vont bien au-delà de simples directives et sont incompatibles avec un lien de subordination.

L'AUDITEUR DU TRAVAIL s'en réfère à cet égard différentes dispositions de la convention-type, et plus précisément aux dispositions suivantes :

- Article 2 : « 2.6. Lorsque vous choisissez de prêter les Services: (a) Lorsque vous avez accepté une commande, vous devez vous rendre chez le Partenaire afin de retirer les Articles Commandés. Sauf si vous décidez d'annuler la commande, vous devez livrer les Articles Commandés au client. En toutes circonstances, vous devez compléter/achever les Services endéans un délai raisonnable, en utilisant le chemin que vous jugerez le plus sûr et le plus efficace » ;
- Article 5 intitulé « GARANTIES » : « (g) Vous ferez en sorte que Deliveroo puisse, au moyen de la technologie GPS, suivre la progression de toute commande que vous avez acceptée, de sorte à permettre aux clients de suivre le progrès de leur livraison » ;
- Article 10.4: « Deliveroo se réserve le droit de mettre fin à la présente Convention avec effet immédiat et sans préavis en cas de manquement grave ou de violation substantielle de toute obligation qui vous incombe (en ce compris, pour éviter tout doute, lorsque cette faute ou violation relève de la responsabilité d'un des remplaçants que vous auriez engagé). Toute violation des garanties données à l'article 5 sera considérée comme un manquement grave à la présente Convention ».

Le Tribunal constate que l'article 2 (dans ses points 2.1. à 2.5.) de la convention-type instaure le principe de la **liberté d'accepter ou de refuser une prestation**.

Ce n'est que si le coursier a accepté la prestation qu'il s'engage vis-à-vis de DELIVEROO à effectuer celle-ci selon certaines directives (article 2.6.).

Ces directives ne peuvent pas être considérées comme l'exercice d'un pouvoir hiérarchique. Elles permettent uniquement à DELIVEROO de pouvoir garantir à ses clients une certaine qualité de services. L'objet de l'application Deliveroo n'aurait plus le même intérêt pour les clients si ceux-ci ne pouvaient être assurés de recevoir leur repas commandé dans le restaurant choisi et ce, dans un délai raisonnable.

Il ressort des auditions des coursiers, dont les extraits sont produits dans les conclusions de l'AUDITEUR DU TRAVAIL¹²⁸, que:

- Quand le système SSB était encore en application, ils recevaient un rappel pour se « logger » un quart d'heure avant le shift réservé et un avertissement de la fin du shift un quart d'heure avant la fin de la dernière heure, afin de leur permettre éventuellement de prendre une heure en plus ;

¹²⁸ P. 54-58

- Dans tous les cas, ils restent libres de refuser ou d'accepter une course, même quand ils sont connectés à l'application. Ils confirment tous l'avoir déjà fait notamment lorsque le temps d'attente au restaurant est trop long, ou si le trajet est trop long ou si le quartier où la livraison doit être effectuée ne leur convient pas ;
- Lorsqu'ils refusent une course, ils sont invités à préciser le motif de refus avec plusieurs propositions dans l'application (notamment la distance, le temps d'attente, quartier peu avenant,...), sans que d'éventuelles conséquences négatives pour le coursier ne soient manifestement attachées à ces motifs de refus ;
- Ils ne reçoivent pas de remarques de la part de DELIVEROO lorsqu'ils ont fait usage du statut « hors ligne » peu de temps après s'être connectés à l'application électronique ;
- Ils sont parfois contactés par DELIVEROO en cas de refus d'une course, mais c'est uniquement lorsque DELIVEROO n'a pas d'autre coursier dans la zone, dans le but de leur demander s'ils ne peuvent pas accepter de faire la course, et ils sont toujours libres d'accepter ou de refuser ;
- Ils jouissent de la liberté de choisir l'itinéraire le plus approprié pour se rendre chez le client, tout en soulignant qu'ils ne sont payés que sur la base du nombre de kilomètres selon trajet le plus court calculé par leur système. L'itinéraire le plus court leur est proposé par DELIVEROO ;
- Certains invoquent être surveillés quant au trajet empruntés étant donné qu'ils ont reçu des remarques après avoir dévié de l'itinéraire. Ces remarques provenaient toutefois également de certains clients.

L'ensemble de ces déclarations confirment la liberté d'organiser son travail offerte aux coursiers.

Les parties intervenantes soutiennent que cette « liberté » ne serait qu'apparente et serait biaisée par les éléments suivants :

- L'absence de paiement en cas de refus de la course (i) ;
- Le fait que les coursiers soient tributaires de l'attribution d'une course par DELIVEROO sur base de critères non objectivés (ii) ;
- Le fait que le coursier doit réagir très vite s'il ne veut pas perdre la course (iii) ;
- L'absence de choix quant au mode de livraison (interdiction de prendre les transports en commun) et de possibilité de varier le mode de livraison et équipements imposés (iv) ;
- La fixation du prix unilatéralement par DELIVEROO (v) ;
- L'impossibilité pratique d'effectuer des prestations pour 2 plateformes en même temps (vi) ;

- Le tracking par GPS, imposant également au coursier de cliquer sur chaque étape de la livraison (avec les directives relatives à chaque étape) et impossibilité de s'interrompre pendant la livraison (vii).

Le Tribunal considère que ces éléments ne sont pas de nature à indiquer une subordination juridique pour les motifs suivants :

- (i) Dès lors que le coursier refuse une course, il n'est pas payé.

Ceci est une conséquence logique de l'absence de prestation effectuée. Le Tribunal n'aperçoit pas en quoi cela constituerait une limitation à la liberté d'organisation du travail des coursiers. Aucun prestataire indépendant ne perçoit une rémunération s'il n'effectue pas la prestation demandée.

- (ii) Il ne ressort d'aucun élément que les courses seraient attribuées aux coursiers en fonction de statistiques d'efficacité et de rapidité.

DELIVEROO explique que l'attribution d'une course se fait à partir du logiciel FRANK. Cet algorithme calcule les temps de trajet estimés sur base d'une série d'éléments objectifs afin d'optimiser la rentabilité des coursiers, mais également assurer le respect des standards d'hygiène.

Cet algorithme ne prend pas en compte :

- le fait qu'un coursier particulier ait réservé une session pour effectuer des livraisons à l'avance ou se soit simplement connecté librement sur une base ad hoc.
- les taux d'acceptation
- la fréquence à laquelle un coursier a été "désassigné" de commandes ou
- la rapidité avec laquelle le coursier a livré des commandes dans le passé.

Le but de l'algorithme est de permettre une gestion optimale des temps d'attente et de livraison, en tenant compte de la zone géographique où se trouvent le coursier, le restaurant et le client.

L'expert informatique mandaté par l'AUDITEUR DU TRAVAIL n'a pas pu infirmer ces éléments.

- (iii) Le temps de réaction limité pour accepter une course est également lié à la nature de l'activité de DELIVEROO. Dès lors qu'il est connecté, le coursier est informé qu'il doit réagir rapidement.
- (iv) La limitation du choix du mode de transport est liée à l'image de DELIVEROO.

A l'origine, seul le transport en vélo était prévu.

Depuis mars 2019, les coursiers peuvent également se déplacer en scooter et depuis 2021, en voiture.

Il ne paraît pas déraisonnable d'exiger d'un coursier qu'il indique avec quel mode de transport il souhaite se déplacer quand il est connecté puisque le mode de transport a une influence directe sur le temps de livraison, selon la zone géographique où il se trouve.

Le fait qu'il doit être en possession d'un smartphone est également une nécessité pour accomplir les prestations souhaitées.

- (v) Quant à la fixation unilatérale du prix de la course par DELIVEROO, il y a lieu de constater que le coursier reste libre de refuser d'effectuer la prestation s'il estime que le tarif proposé par DELIVEROO n'est pas suffisant pour lui assurer une rémunération décente.
- (vi) La convention permet au coursier d'effectuer des prestations pour le compte d'une autre entreprise en même temps. Le fait que le coursier soit « *loggé* » à l'application Deliveroo ne le prive pas d'effectuer d'autres prestations pendant la période où il est connecté, puisqu'il reste toujours libre de refuser la livraison proposée s'il est occupé avec un autre type de prestation.
- (vii) Quant au traçage GPS, il y a lieu de constater qu'il s'agit d'un outil intime lié à l'usage de l'application Deliveroo puisqu'il permet au client de suivre la progression de sa livraison en temps réel, ce qui a été confirmé par les coursiers dans leurs auditions. Ce type d'outil est proposé par de nombreuses entreprises qui effectuent des livraisons à domicile (entreprises logistiques ou grandes surfaces livrant à domicile), et ce dans un but commercial, sans que l'on puisse en déduire une quelconque autorité exercée sur le livreur. Il permet également au client de se rendre compte que tout est mis en place pour que son repas soit conservé dans les meilleures conditions et de se tenir prêt quand le coursier arrive chez lui.

Ce tracking est donc mis en place essentiellement dans l'intérêt du client, et accessoirement pour permettre à la plateforme d'intervenir rapidement en cas de problème rencontré. Il permet aussi au coursier de s'assurer que le client sera bien présent pour réceptionner sa commande.

Aucun élément recueilli pendant l'enquête menée par l'AUDITEUR DU TRAVAIL ne permet de considérer que DELIVEROO utilise cette application pour surveiller les coursiers et leur infliger, le cas échéant, une sanction.

Cette nécessité de suivi de la livraison par le client justifie également que DELIVEROO puisse considérer que l'impossibilité de le faire en raison d'un acte volontaire du coursier soit considérée comme un manquement grave dans le chef de ce dernier.

EN CONCLUSION :**La liberté d'organiser le travail n'apparaît pas limitée dans le chef des coursiers.****VI.5.4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique**

- ***Les travaux préparatoires de la loi***

Les travaux préparatoires de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 précisent ce qui s'agit quant au critère relatif à la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique :

« Le fait que l'intéressé soit éventuellement soumis à un contrôle hiérarchique, et en conséquence puisse, le cas échéant, être exposé à des sanctions internes, doit être considéré comme un élément révélateur d'une relation de travail avec un travailleur salarié. »¹²⁹

- ***La jurisprudence de la cour de cassation***

Selon la Cour de cassation, *« le lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer une autorité sur les actes d'une autre personne »¹³⁰.*

Il appartient au juge d'examiner si les éléments invoqués sont incompatibles avec le simple exercice d'un contrôle ou la simple communication de directives dans le cadre d'une convention en qualité de travailleur indépendant¹³¹. Les directives et instructions générales définies sont en effet parfaitement conciliables avec des relations commerciales entre indépendants¹³².

L'exercice de ce contrôle doit être susceptible de déboucher sur des sanctions. La possibilité d'adopter des sanctions suffit pour établir l'existence d'un contrôle hiérarchique. Un contrôle effectif n'est pas requis : il suffit qu'il soit possible¹³³.

Dans son arrêt du 4 mars 2020 concernant UBER, la Cour de cassation française a décidé que *« le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné »¹³⁴.*

Il résulte de ce qui précède que l'élément essentiel du pouvoir hiérarchique, c'est la **possibilité d'infliger des sanctions** en cas de non-respect des instructions données.

¹²⁹ Doc. 51-2773/001, p. 218.

¹³⁰ Voir notamment Cass. 10 septembre 2001, S.00.018F ; Cass. 4 février 2013, J.T.T. 2013, p. 201 ; Cass., 2 février 2015, J.T.T., 2015, p. 214

¹³¹ Cass 26 mars 2013, P.12.0387.N/2 ; Cass. 10 octobre 2016, J.T.T. 2016, p. 463.

¹³² M. GRATIA et M-C PATERNOSTRE, op.cit, p. 23 et les références citées.

¹³³ M. GRATIA et M-C PATERNOSTRE, « Loi sur la relation de travail – examen de jurisprudence 2015-2020 (I) », Ors. 2021/5, p. 7

¹³⁴ Cassation fr (ch. sociale) 4 mars 2020, arrêt n°374 – Farde E - pièce 8 du dossier de l'AUDITEUR DU TRAVAIL

- ***En pratique : absence d'instructions précises données par DELIVEROO aux coursiers et absence de possibilité d'infliger des sanctions***

Dans ses conclusions, l'AUDITEUR DU TRAVAIL considère que l'exercice du pouvoir hiérarchique peut se manifester de plusieurs manières et examine les éléments suivants :

- Donner des instructions (i) ;
- Infliger des sanctions (ii) ;
- Évaluer les prestations (iii) ;
- Demander de justifier les absences (iv) ;
- Participer à réunions (v) ;
- Être muni d'un équipement obligatoire.

(i) Donner des instructions

Selon l'AUDITEUR DU TRAVAIL, les coursiers auditionnés ont déclaré, de manière générale, ne pas recevoir de directives/instructions émanant de DELIVEROO, une fois connectés à l'application électronique.¹³⁵

Il précise toutefois que certains des coursiers interrogés ont exprimé des versions plus nuancées, essentiellement dans les situations où le délai « *raisonnable* » d'une livraison avait été — pour diverses raisons — plus long qu'initialement prévu.

Il réfère également aux déclarations de Monsieur : « *une fois qu'un coursier était connecté et qu'il avait accepté une livraison proposée par DELIVEROO il ne reçoit pas d'instructions, de directives de quelque nature que ce soit de la part de DELIVEROO* ».

(ii) Infliger des sanctions

L'AUDITEUR DU TRAVAIL indique que la grande majorité des coursiers auditionnés dans le cadre de l'enquête ont déclaré ne pas avoir subi la moindre sanction de la part de DELIVEROO¹³⁶.

Certains coursiers nuancent toutefois l'absence de sanction en tant que telle en précisant qu'une sanction indirecte peut être infligée en ne permettant pas la connexion plus tôt ou en mettant fin à la convention.

(iii) Évaluation des prestations

Selon l'AUDITEUR du travail, la convention-type proposée par DELIVEROO aux coursiers prévoyait la possibilité effective d'une évaluation du coursier dans la disposition suivante: « (...) *. Vous reconnaissez et acceptez que Deliveroo puisse traiter vos*

¹³⁵ Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, pièce 19, page 67

¹³⁶ Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, pièce 19, page 76

données personnelles ou celles de votre remplaçant à des fins diverses, relatives à votre qualité de prestataire (en ce compris, mais sans s'y limiter, à des fins d'évaluation de la prestation de Services, de sondages et d'information des riders, de la tenue des dossiers et de la facturation) (...) ».

Toutefois, la plupart des coursiers ayant été interrogés ont déclaré ne pas avoir été soumis à une quelconque évaluation de la part de DELIVEROO¹³⁷.

Certains ont néanmoins le sentiment que les statistiques, issues de l'application *Deliveroo Rider*, qu'ils recevaient au début, servent à un but d'évaluation de leurs prestations.

Interrogé à ce propos, Monsieur _____ a déclaré qu'il n'y avait :
« aucun système d'évaluation. La société DELIVEROO BELGIUM n'a pas mis en place un quelconque système d'évaluation à l'égard des coursiers ».

(iv) *Justifier les absences*

Interrogés sur les modalités à respecter en cas d'absence, les coursiers ont expliqué qu'en cas d'absence inopinée, imprévue ou d'impossibilité d'accomplir une mission de livraison, ils ne sont pas tenus de se justifier auprès de DELIVEROO hormis pour ce qui a trait à la survenance éventuelle d'un accident en cours de mission¹³⁸.

Certains ont toutefois précisé que l'annulation d'un shift pouvait avoir une influence sur la possibilité de réserver plus tôt.

(v) *Participer à des réunions*

Dans leurs auditions, les coursiers ont affirmé ne pas être tenus d'assister à d'éventuelles réunions organisées par DELIVEROO.¹³⁹

DELIVEROO organise parfois des réunions d'informations ou teambuilding mais il n'y a aucune obligation d'y participer.

(vi) *Équipement obligatoire*

Les coursiers ont, pour la plupart, déclaré que DELIVEROO n'exerçait pas de contrôle, vérification, quant à l'équipement et au matériel dont ils font usage¹⁴⁰. Certains affirment ne pas véritablement avoir l'obligation de faire usage d'un équipement spécifique visant à assurer leur sécurité (casque, gilet réfléchissant...).

Quelques coursiers ont déclaré avoir été soumis à une forme d'obligation de « *contrôle de conformité* » de leur vélo personnel. Selon Monsieur _____, il ne s'agissait toutefois que de conseils.

¹³⁷ Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, pièce 19, pp. 78-79

¹³⁸ Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, pièce 19, pp. 82-83

¹³⁹ Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, pièce 19, pp. 83-84

¹⁴⁰ Rapport ONSS du 11 mars 2019, Farde A, pièce 19, page 51

Le Tribunal constate que les déclarations des coursiers reprises par l'AUDITEUR DU TRAVAIL dans ses conclusions ne font apparaître **aucun élément révélateur de l'exercice concret d'un pouvoir hiérarchique**.

Les nuances apportées par certains dans leurs déclarations ne sont pas de nature à contredire ce constat.

- **Possibilité d'exercice d'un contrôle hiérarchique ?**

Bien qu'aucun des éléments examinés ci-avant ne fasse apparaître l'exercice concret d'un pouvoir hiérarchique, l'AUDITEUR DU TRAVAIL (ainsi que l'ONSS et les coursiers intervenants volontaires) rappelle que la seule possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique est déjà suffisante pour estimer que le quatrième critère général est satisfait.

Dans le cas présent, il estime que cette possibilité existe bien dans le chef de DELIVEROO. Il relève les modalités suivantes :

- Dans le cadre des conventions-type établies pour les trois statuts de coursiers, DELIVEROO se réserve clairement la possibilité de donner des instructions aux coursiers, les plaçant dans un lien de subordination (« vous devez... », « vous reconnaissez... », « Deliveroo vous autorise ... ») et ce, même si certaines clauses rappellent le caractère théoriquement indépendant des prestations ;
- Le système mis en place par DELIVEROO pour s'arroger la possibilité d'établir la facture à la place du coursier constitue une manifestation de la possibilité pour cette dernière d'exercer un contrôle sur les coursiers à vélo ;
- Le système de réservation à l'avance des plages horaires, basé sur les statistiques de chaque coursier, qui sont issues de ses données de connexion, s'apparente à une forme de contrôle ;
- DELIVEROO peut suivre le coursier dans sa progression, via la localisation par GPS, peut prendre contact avec ce dernier si le temps de livraison dure trop longtemps et peut lui demander une justification lorsque la livraison ne se déroule pas selon le schéma escompté. Si le coursier n'est plus traçable via GPS, il reçoit un appel de DELIVEROO lui demandant où il se trouve. L'AUDITEUR DU TRAVAIL se réfère à cet égard à diverses décisions ayant pointé la géolocalisation par GPS comme incompatible avec le statut de travailleur indépendant et notamment les décisions de la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT) n°113 et 116¹⁴¹, l'arrêt de la Cour de cassation française du 28 novembre 2018 concernant la plateforme de livraison de repas TAKE IT EASY¹⁴², la décision du Conseil des

¹⁴¹ Commission administrative de règlement de la relation de travail, dossier n°113 — FR-20180123, 9 mars 2018 et Commission administrative de règlement de la relation de travail, dossier n°116 — FR-20180209, 23 février 2018

¹⁴² Voir Farde E, pièce 3 du dossier de l'AUDITEUR DU TRAVAIL

Prud'hommes de Paris du 4 février 2020¹⁴³ et l'arrêt du 26 février 2021 de la Gerechtshof d'Amsterdam¹⁴⁴.

DELIVEROO conteste que ces éléments soient révélateurs d'un pouvoir hiérarchique.
Elle fournit les explications suivantes :

- Elle ne donne aucune instruction précise quant à la manière d'effectuer une livraison ou quant à l'itinéraire à suivre :
 - Les notifications – qui sont formulées à l'impératif quel que soit le destinataire de cette notification¹⁴⁵ – comprennent des indications exclusivement objectives et techniques en vue d'assurer le bon déroulement des prestations. En effet, le restaurant partenaire reçoit lui aussi une notification comprenant des indications relatives à la commande sur le dispositif de tablette et le consommateur final reçoit également des notifications lui indiquant de sortir de chez lui afin de récupérer sa commande ;
 - Affirmer que ces notifications indiquent l'existence d'un contrôle hiérarchique revient à considérer qu'une plateforme numérique – et, plus particulièrement, un algorithme – donne des instructions aux coursiers sans qu'il n'y ait aucune manipulation humaine ;
 - Les indications techniques relatives aux entrées à utiliser pour réceptionner les commandes sont en fait données par le restaurant partenaire par le biais de la plateforme. De la même manière, le consommateur a également la possibilité de laisser des commentaires à l'attention du restaurant partenaire (notamment pour lui donner des indications relatives aux allergènes) ou à l'attention du coursier (notamment pour lui donner des indications précises sur le lieu de livraison).
- L'itinéraire proposé par Google Maps est un itinéraire uniquement suggéré ; le coursier peut choisir d'utiliser l'itinéraire qu'il souhaite pour se rendre au restaurant et peut parfaitement s'interrompre au cours de la livraison lorsqu'il l'estime nécessaire. Deliveroo ne conserve aucune information sur l'itinéraire suggéré par Google Maps, ni sur le fait que le coursier ait effectivement suivi l'itinéraire suggéré. La géolocalisation des différents intervenants n'est pas un moyen de contrôle mais répond à des exigences commerciales, financières et sanitaires. DELIVEROO se réfère à cet égard à l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 7 avril 2021 qui a confirmé que « la

¹⁴³ Voir Farde E, pièce 4 du dossier de l'AUDITEUR DU TRAVAIL.

¹⁴⁴ Voir Farde E, pièce 9 du dossier de l'AUDITEUR DU TRAVAIL.

¹⁴⁵ Lorsque le coursier se rapproche du consommateur final, la notification envoyée au consommateur est formulée comme suit : « gardez un oeil sur votre téléphone pour guetter l'arrivée de votre livreur » ou encore « guettez l'arrivée imminente du livreur ». L'utilisation de l'impératif n'est donc pas le signe d'une quelconque autorité patronale.

géolocalisation des coursiers a pour objet de déterminer dans quelles zones sont les coursiers et où en est le déroulement de leurs prestations et d'assurer le lien avec le restaurateur et le client final. Ceci est inhérent au service demandé et ne peut donc s'assimiler à un système de contrôle hiérarchique »¹⁴⁶.

- L'usage de la carte pour montrer la progression du coursier, ainsi que le système de validation des différentes étapes effectuées par lui, permettent au restaurant partenaire et au client de se préparer à l'arrivée du coursier. Le système de géolocalisation a donc essentiellement un objectif commercial et financier (en limitant au maximum les temps d'attente pour les coursiers), mais aussi d'éviter une mauvaise coordination des différents intervenants qui aurait pour conséquence que le plat livré soit froid ou impropre à la consommation ;
- L'efficacité des coursiers n'est pas mesurée et n'entre jamais en compte dans quelqu'algorithme que ce soit. Le système de pré-réservation ne peut être considéré comme une sanction ou comme une forme d'évaluation des performances des coursiers ;
- Quand bien même certains coursiers auditionnés estiment avoir fait l'objet de remarques, il n'en était rien puisque les éventuels contacts ayant eu lieu entre Deliveroo et les coursiers avaient uniquement pour objectif de solutionner un problème signalé par le consommateur final ou par le coursier lui-même ;
- La participation à des réunions ne peut pas être un indice d'une subordination juridique ;
- De même, la procédure dite de « sélection » ne peut être comparée à une procédure de sélection de futurs salariés. La procédure suivie est simplement un processus de vérification des documents légaux et des équipements appropriés pour fournir la prestation convenue ;
- La conclusion d'un contrat d'assurance en faveur des coursiers résulte d'une demande de ces derniers qui ont désiré être davantage protégés. Dans son arrêt du 7 avril 2021, la Cour de Paris a également expliqué que l'octroi d'une assurance gratuite aux coursiers grâce à un accord avec AXA peut correspondre à un mode de fidélisation et n'a pas plus de portée qu'une amélioration de leur situation matérielle pour assurer un meilleur équilibre entre les parties au contrat ;
- Le système de facturation par Deliveroo est lié à l'assujettissement TVA et est issu de la Directive 2001/115/CE du 20 décembre 2001 modifiant la Directive 77/388/CEE (sixième Directive) qui prévoit notamment la possibilité que les factures soient établies par le cocontractant d'un assujetti à la TVA, pour les biens ou les services qui lui sont fournis par cet assujetti. Ce système est donc fréquent dans le cadre de relations indépendantes (« self-billing »).

¹⁴⁶ Cour d'appel de Paris, 7 avril 2021, R.G. n°18/02846 – pièce 9 du dossier de DELIVEROO.

Avant d'examiner l'ensemble de ces arguments, le Tribunal souhaite préciser que l'argument de DELIVEROO selon lequel il ne faut pas confondre « *subordination technique* » et « *subordination juridique* », et qu'il ne peut donc y avoir lien de subordination par la simple intervention de la plateforme numérique, en-dehors d'une intervention humaine, ne peut être pris en considération pour écarter l'existence du pouvoir hiérarchique en l'espèce.

Il ne peut en effet être nié que, derrière la création d'un algorithme, il y a toujours une intervention humaine pour la conception de celui-ci, cet algorithme étant créé pour « *combler* » des besoins humains. Il est également indéniable que les informations fournies par cet algorithme impliquent une surveillance humaine, puisqu'il n'est pas contesté en l'espèce que lorsqu'un coursier rencontre un problème, il est contacté par un employé de DELIVEROO, et non par un « *robot* ».

Ceci étant dit, le Tribunal estime qu'il n'y a en l'espèce aucun élément indiquant l'exercice, ou même la possibilité d'un tel exercice, d'une autorité hiérarchique sur les coursiers pour les motifs suivants :

- Les instructions figurant dans les conventions, et celles qui apparaissent sur l'écran du smartphone du coursier après acceptation de la course, sont soit des instructions générales destinées à faire en sorte que la livraison au consommateur se passe dans les meilleures conditions, soit des instructions particulières résultant de souhaits propres au restaurant ou au consommateur, et donc en-dehors de la volonté de DELIVEROO ;
- Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le non-respect des instructions ferait l'objet d'une quelconque sanction dans le chef du coursier. La possibilité de choisir ses créneaux horaires de manière privilégiée, qui existait auparavant, n'était pas liée au respect des instructions et ne peut donc être considéré comme une sanction ;
- Le système de géolocalisation n'est pas révélateur d'un pouvoir hiérarchique. Il n'est pas démontré que cette géolocalisation ait un autre objectif que celui de permettre au restaurateur et au consommateur de surveiller la progression de la livraison et à la plateforme d'intervenir en cas de problème, uniquement dans un but commercial. Aucun des coursiers n'a signalé avoir fait l'objet de sanction lors de l'intervention de DELIVEROO lorsqu'il rencontrait un problème pendant la livraison, notamment en cas de retard. L'expert désigné par l'AUDITEUR DU TRAVAIL n'a pas pu déterminer que le système de géolocalisation serait utilisé à des fins de surveillance des coursiers ;
- L'organisation de réunions et d'entretiens de « *sélection* » des coursiers ne sont pas révélateurs d'un pouvoir hiérarchique puisqu'ils peuvent avoir pour objet de d'assurer que les directives générales sont bien comprises par les personnes qui prestent des services pour leur compte ;

- Le fait que ce soit DELIVEROO qui s'occupe de la facturation n'est pas incompatible avec le statut d'Indépendant puisque cette modalité est prévue dans le cadre de la réglementation fiscale.

EN CONCLUSION :

Les éléments recueillis lors de l'enquête ne permettent pas de constater l'exercice d'un pouvoir hiérarchique.

VI.5.5. Conclusion concernant l'examen de 4 critères généraux

Bien que l'examen des 8 critères spécifiques établis par l'arrêté royal du 29 octobre 2013 ait révélé une forte subordination économique des coursiers par rapport à DELIVEROO, le Tribunal considère que l'examen des 4 critères généraux confirment l'absence d'un lien de subordination juridique, de sorte que **la présomption établie par la présence de 6 critères spécifiques sur 8 doit être considérée comme étant renversée en l'espèce et qu'il ne peut pas être conclu à l'existence d'un contrat de travail dans le chef de coursiers à la cause.**

La présomption irréfragable de contrat de travail prévue à l'article 3, 5° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, à laquelle le mécanisme institué par la loi du 27 décembre 2006 ne porte pas atteinte, n'est en effet pas applicable en l'espèce puisque cette disposition prévoit une extension du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés aux personnes qui effectuent des transports de choses qui leur sont commandés par une entreprise, **au moyen de véhicules dont ils ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise ainsi qu'à cet exploitant**¹⁴⁷. Or, les coursiers sont propriétaires de leur vélo ou de leur scooter.

Cette conclusion, qui résulte de l'analyse de très nombreuses pièces soumise à son appréciation dans le cadre de la présente procédure (et notamment l'enquête de l'ONSS), n'est pas en contradiction avec les diverses décisions citées par l'AUDITEUR DU TRAVAIL et les parties intervenantes, qu'il s'agisse de décisions rendues en Belgique ou dans d'autres pays européens, et qu'elles concernent DELIVEROO ou d'autres plateformes similaires. En effet :

- **Les décisions de la CRT concernant DELIVEROO (n°113 et 116) n'ont pas fait l'objet d'un débat contradictoire et sont basées uniquement sur les pièces déposées par les demandeurs. Elles précisent en effet : « La décision est donnée sur la base uniquement de la situation décrite dans le formulaire de demande dont question ci-dessus, des documents y annexés, de l'audition du 9 mars 2018 ainsi que des documents déposés à cette occasion » ;**

¹⁴⁷ J. DEUMER, op. cit, p. 195-196.

- **L'arrêt de la Cour de cassation française du 28 novembre 2018** concernant **TAKE EAT EASY** constate qu'il existait un système de sanction applicable aux coursiers, à savoir la distribution de pénalités ("*strikes*") en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles : (i) un "*strike*" en cas de désinscription tardive d'un "*shift*" (inférieur à 48 heures), de connexion partielle au "*shift*" (en-dessous de 80 % du "*shift*"), d'absence de réponse à son téléphone "*wiko*" ou "*perso*" pendant le "*shift*", d'incapacité de réparer une crevaison, de refus de faire une livraison et, de circulation sans casque, (ii) deux "*strikes*" en cas de "*No-show*" (inscrit à un "*shift*" mais non connecté) et de connexion en dehors de la zone de livraison ou sans inscription sur le calendrier, (iii) trois "*strikes*" en cas d'insulte du "*support*" ou d'un client, de conservation des coordonnées de client, de tout autre comportement grave. Le cumul de deux "*strikes*" entraînait une perte de bonus, le cumul de trois "*strikes*" entraînait la convocation du coursier "*pour discuter de la situation et de (sa) motivation à continuer à travailler comme coursier partenaire de Take Eat Easy*" et le cumul de quatre "*strikes*" conduisait à la désactivation du compte et la désinscription des "*shifts*" réservés, que ce système a été appliqué. Un tel système de sanction n'existe pas au sein de DELIVEROO ;
- **L'arrêt de la cour de cassation française du 4 mars 2020** concernant **UBER** a retenu, pour qualifier la relation de travail en contrat de travail, des éléments qui ne sont pas rencontrés en l'espèce :
 - 1° le coursier se voit imposer un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires sont appliquées si le chauffeur ne suit pas cet itinéraire,
 - 2° la destination finale de la course n'est parfois pas connue du chauffeur, lequel ne peut réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non,
 - 3° la société a la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et le chauffeur peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de "comportements problématiques".
- **La décision du Conseil des Prud'hommes de Paris du 4 février 2020¹⁴⁸** opposant un travailleur à DELIVEROO France retient également le pouvoir de surveillance (à l'aide des statistiques) et le pouvoir d'infliger une sanction (retenues tarifaires possibles) pour conclure à l'existence de « *travail dissimulé* » ;
- **La décision de la Gerechtshof d'Amsterdam du 16 février 2021** constate que la manière dont les prestations ont été effectuées quand les coursiers étaient liés à DELIVEROO par un contrat de travail n'a pas fondamentalement changé quand ils sont passés au statut d'indépendant. Cette circonstance n'est pas applicable aux coursiers de DELIVEROO en Belgique.

¹⁴⁸ Farde E –pièce 4 du dossier de l'AUDITEUR DU TRAVAIL.

Le Tribunal conclut dès lors que la relation de travail liant DELIVEROO aux 115 coursiers dont fait état l'AUDITEUR DU TRAVAIL et aux coursiers ayant fait intervention volontaire dans le cadre de la présente procédure ne peut pas être requalifiée en contrat de travail.

VII. CONCLUSION PRÉLIMINAIRE DU TRIBUNAL

VII.1. En ce qui concerne la demande de l'AUDITEUR DU TRAVAIL basée sur l'article 138bis, §2, alinéa 1^{er} du Code judiciaire

La requête de l'AUDITEUR DU TRAVAIL n'est pas nulle et a été valablement signée par un substitut.

La demande de l'AUDITEUR DU TRAVAIL doit être donc être déclarée **recevable**.

Elle est toutefois non fondée puisque les infractions dont l'AUDITEUR DU TRAVAIL demande la constatation sont basées sur l'allégation de l'existence d'un contrat de travail liant les 115 coursiers visés à DELIVEROO.

Or, il a été constaté ci-avant que la relation de travail unissant ces parties ne pouvait pas être requalifiée en contrat de travail.

VII.2. En ce qui concerne la demande de l'ONSS

Cette demande doit être déclarée recevable mais non fondée puisqu'il ne peut y avoir d'assujettissement au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour les coursiers de DELIVEROO pour les motifs évoqués ci-avant.

VII.3. En ce qui concerne les demandes des parties intervenantes

Les demandes de parties intervenantes doivent être déclarées **recevables** puisqu'elles sont connexes à la demande de l'AUDITEUR DU TRAVAIL et qu'elles ont un intérêt à agir.

Elles doivent toutefois être déclarées non fondées étant donné qu'elles sont basées sur l'existence d'un contrat de travail (elles visent en effet au paiement de rémunérations, indemnités RGPT sectorielles, remboursement des frais exposés, de cotisations de sécurité sociale et des cotisations dues au Fonds social Transport et Logistique, ainsi qu'à l'application des CCT conclues au sein de la commission paritaire 140 et la sous-commission paritaire 140.03).

En ce qui concerne plus particulièrement la demande, formulée dans la mesure où il y a eu application du régime fiscal de l'économie collaborative, de condamner DELIVEROO à garantir les coursiers intervenants volontaires « *de l'ensemble des conséquences liées à la fiscalité qui découlent de la présente action sur les revenus versés par DELIVEROO, improprement, hors du statut de salarié et réserver à statuer sur ce poste* », il y a lieu également de la déclarer également non fondée dans la mesure où elle a été formulée expressément pour l'hypothèse d'une requalification de la relation en contrat de travail.

Il a été constaté, dans le cadre du présent jugement, que les conditions n'étaient pas réunies en l'espèce pour pouvoir faire application du régime fiscal favorable de l'économie collaborative, et ce indépendamment du montant total perçu par les coursiers.

Toutefois, le Tribunal a conclu à l'absence de contrat de travail entre les coursiers et DELIVEROO. Il ne peut donc statuer sur des conséquences fiscales éventuelles relatives au précompte professionnel applicable aux travailleurs salariés.

Aucune demande n'a été formulée par les parties demanderesses visant à demander à DELIVEROO de garantir les coursiers dans le cadre du régime fiscal applicable aux travailleurs indépendants. Le Tribunal n'apparaît d'ailleurs pas compétent pour se prononcer sur les éventuelles conséquences fiscales relatives à des revenus perçus par les travailleurs indépendants.

VII.4. En ce qui concerne les dépens

VII.4.1. Principes

VII.4.1.1.

L'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire dispose que « *tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Selon l'article 1018 CJ, les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 et la contribution visée à l'article 4, §2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

VII.4.1.2.

En vertu de l'article 1022 CJ, l'indemnité de procédure est due par lien d'instance. L'article 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1^{er} à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétabilité des honoraires et des frais d'avocat prévoit que les montants sont fixés par instance.

L'article 1022, dernier alinéa du code judiciaire prévoit toutefois qu'aucune indemnité n'est due à charge de l'État lorsque l'auditorat du travail intente une action devant les juridictions du travail conformément à l'article 138*bis*, § 2, al. 1^{er} CJ

Comme déjà indiqué, l'intervention « *agressive* » crée un lien d'instance unique entre le demandeur en intervention volontaire et le défendeur « *agressé* ». Par conséquent, celui des deux qui succombe sur cette demande incidente (distincte de la demande principale) verse à l'autre l'indemnité de procédure. Cette indemnité sera calculée distinctement, en fonction de son objet propre¹⁴⁹.

VII.4.2.3.

En vertu de l'article 4§2, al. 1^{er} de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, pour les affaires qui sont traitées selon la procédure civile, une contribution au fonds est due pour chaque acte introductif d'instance qui est inscrit à l'un des rôles visés aux articles 711 et 712 du Code judiciaire, au moment de cette inscription.

Aucune contribution n'est toutefois perçue dans le chef de la partie demanderesse si elle introduit en qualité de ministère public une demande visée à l'article 138*bis* du Code judiciaire (article 4, §2, al. 2, 5^e de la loi).

L'article 4, §2, al. 3 prévoit que la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, ou si le juge estime qu'elle se trouve en ce qui concerne ses moyens de subsistance dans une situation où elle pourrait faire appel à l'aide juridique de deuxième ligne ou à l'assistance judiciaire.

VII.4.2. En l'espèce

Le Tribunal constate qu'il existe plusieurs liens d'instance dans le cadre de la présente procédure :

- Un lien d'instance entre l'AUDITEUR DU TRAVAIL et DELIVEROO – demande principale (i) ;
- Un lien d'instance entre l'ONSS et DELIVEROO – demande en intervention volontaire (ii) ;
- Un lien d'instance entre les coursiers – intervenants volontaires et les organisations syndicales et DELIVEROO – demande en intervention volontaire (iii).

- (i) L'AUDITEUR DU TRAVAIL, partie succombante dans le cadre de la demande principale, ne peut être condamné à l'indemnité de procédure en application de l'article 1022, dernier alinéa CJ.

¹⁴⁹ J-F Van Droogenbroeck et B. De Coninck, "La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocats", *J.T.* 2008, p. 43

Toutefois, en application de l'article 4, §2, al. 3 de la loi du 19 mars 2017, il doit être condamné au paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €, même s'il a bénéficié d'une exemption du paiement de celle-ci au dépôt de la requête¹⁵⁰.

- (ii) L'ONSS, partie succombante dans le cadre de son intervention volontaire à l'égard de DELIVEROO, doit être condamné aux dépens de l'instance de DELIVEROO en application de l'article 1017, al. 1^{er} CJ.

DELIVEROO n'a toutefois pas liquidé ses dépens, de sorte qu'il y a lieu de réserver à statuer sur ce point.

Il y a lieu également de délaisser à l'ONSS ses propres dépens.

- (iii) Les coursiers et organisations syndicales succombent également dans le cadre de leur intervention volontaire et doivent être condamnés aux dépens de l'instance de DELIVEROO en application de l'article 1017, al. 1^{er} CJ.

DELIVEROO n'a toutefois pas liquidé ses dépens, de sorte qu'il y a lieu de réserver à statuer sur ce point.

Il y a lieu également de délaisser aux parties intervenantes leurs propres dépens, non liquidés.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, Statuant contradictoirement,**

Quant à la recevabilité des actions :

- Déclare la demande principale de l'AUDITEUR DU TRAVAIL basée sur l'article 138bis, §2, al. 1^{er} du Code judiciaire recevable ;
- Déclare la demande en intervention volontaire de l'ONSS recevable ;
- Déclare les demandes en interventions volontaires de coursiers et des organisations représentatives des travailleurs (parties demanderesse n^{os} 4 à 34) recevables ;
- Déclare la demande en intervention volontaire de Monsieur recevable ;

¹⁵⁰ Voir la réponse à la question n°19 du « FAQ relative à la CIRCULAIRE N° 256 : Directives pour l'application et le traitement des recouvrements au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

Quant au fondement des actions

- Dit pour droit que les coursiers prestant dans le cadre de l'économie collaborative exercent une activité professionnelle pouvant être requalifiée ;
- Constate toutefois, à la lumière des dispositions de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qu'il n'y a pas lieu de procéder à une requalification des relations de travail entre DELIVEROO et les coursiers repris par l'AUDITEUR DU TRAVAIL et les coursiers ayant fait intervention volontaire en contrat de travail ;
- Déclare dès lors l'action de l'AUDITEUR DU TRAVAIL basée sur l'article 138*bis*, §2, al. 1^{er} CJ, visant à faire constater des infractions liées à une relation de travail salariée, non fondée ;
- Déclare la demande de l'ONSS visant à la condamnation de DELIVEROO au paiement de cotisations de sécurité sociale liée à l'occupation des coursiers précités dans le cadre d'un contrat de travail, non fondée ;
- Déclare l'ensemble des demandes des parties intervenantes, visant au paiement de rémunérations diverses dans le cadre d'une relation de travail salariée, et au respect de CCT sectorielles, non fondées ;
- Déclare l'ensemble des demandes de Monsieur non fondées ;

Quant aux dépens

- Condamne l'AUDITEUR DU TRAVAIL aux dépens de l'Instance, liquidés par le Tribunal à 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- Délaisse à l'ONSS ses propres dépens et le condamne aux dépens de l'Instance de DELIVEROO, non liquidés ;
- Délaisse aux parties intervenantes leurs propres dépens et les condamne aux dépens de l'Instance de DELIVEROO, non liquidés.

Ainsi jugé par la 25^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Vice-présidente,
Juge social employeur,
Juge social travailleur,

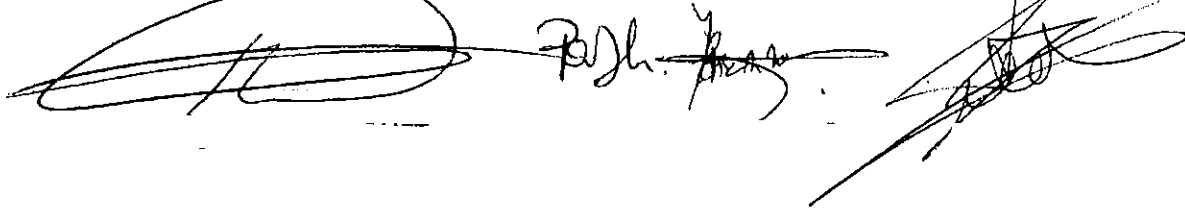
Et prononcé en audience publique du 08.12.2021 à laquelle était présent :

, Vice-présidente,
assisté par , Greffier en chef délégué.

Greffier en chef délégué,

Juges sociaux

Vice-présidente,

The block contains three handwritten signatures corresponding to the roles listed above. The first signature on the left is for the Greffier en chef délégué, the middle signature is for the Juges sociaux, and the signature on the right is for the Vice-présidente. The signatures are written in black ink and are somewhat stylized.