

NICOLA GUNDT

PROFESSEURE, UNIVERSITÉ DE MAASTRICHT

LE STATUT DE SALARIÉ
DANS LA JURISPRUDENCE NÉERLANDAISE

Cet article analyse un arrêt très attendu de la Cour suprême des Pays-Bas (*Hoge Raad*) sur l'existence de contrats de travail entre Deliveroo et ses livreurs¹.

Des affaires similaires ont déjà été jugées dans plusieurs pays voisins (par exemple, en France² et au Royaume-Uni avec Uber³, en Allemagne avec le *crowdworking*)⁴, mais les tribunaux néerlandais de première instance n'avaient pas encore pris de position claire, et les décisions rendues étaient très disparates⁵.

I - RAPPEL DES FAITS

Deliveroo est présent aux Pays-Bas depuis 2015. À l'origine il employait ses livreurs dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée. Cette pratique a été abandonnée à la suite de procédures judiciaires individuelles intentées par des livreurs.

Depuis juillet 2018, ces derniers sont engagés dans le cadre de contrats de prestation de services (*opdrachtvereenkomst*). Ils sont payés pour chaque commande livrée, les prix de livraison sont fixés (et modifiés) unilatéralement par Deliveroo, et pour pouvoir répondre aux commandes, les livreurs doivent utiliser une application mobile installée sur leur téléphone personnel.

La Cour d'appel (*gerechtshof*)⁶ examine si les faits et circonstances de la présente affaire correspondent aux dispositions relatives au contrat de travail énoncées à l'article 7:610 du Code civil néerlandais (*Burgerlijk Wetboek, BW*).

En effet, ce dernier exige la requalification de tout contrat en contrat de travail s'il répond aux critères suivants : le travail est exécuté en échange d'une rémunération versée par une autre personne, et le travail est effectué sous la direction et le contrôle d'une autre personne⁷.

1 Hoge Raad, 24 mars 2023, ECLI:NL:HR:2023:443.

2 https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html

3 Cour suprême du Royaume-Uni *Uber c/ Aslam : Uber BV & Ors v Aslam & Ors* [2021] UKSC 5 (19 février 2021) (bailii.org).

4 BAG, Urt. vom 1.12.2020 - 9 AZR 102/20, BeckRS 2020, 41799.

5 Voir par exemple *Rechtbank Amsterdam*, 15 janvier 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198 c/ *Rechtbank Amsterdam*, 23 juillet 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183.

6 *Gerechtshof Amsterdam*, 16 février 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392.

7 Soulignement par l'auteure.

Après examen des faits, la Cour d'appel constate que les livreurs exécutent un travail puisqu'ils effectuent les différents trajets de livraison et livrent effectivement les repas aux personnes ayant passé commande. Une rémunération est également versée en contrepartie du travail fourni. Le paiement est effectué automatiquement toutes les deux semaines, ce qui n'est pas conforme aux méthodes de paiement des contrats de prestation de services (les travailleurs sont payés sur présentation d'une facture). Les livreurs n'ont aucun pouvoir de décision sur le montant de leur rémunération - il ne s'agit pas d'une négociation entre les deux parties mais d'une décision unilatérale prise par l'une d'entre elles. Ce procédé ne correspond pas à celui d'un contrat de prestation de services passé avec un travailleur véritablement indépendant.

Enfin, environ deux tiers des livreurs gagnent moins de 40% du salaire minimum et leur travail est considéré comme un « hobby » par les services fiscaux. Les autorités fiscales ne les taxent pas à hauteur de « véritables » indépendants. Autrement dit, les livreurs pourraient être des salariés.

Le principal enjeu de l'affaire est de trancher sur la question de savoir si le travail est effectué par les livreurs sous la direction et le contrôle de Deliveroo. La Cour suprême estime que le travail en lui-même ne nécessite pas une importante supervision. En revanche, l'application permet à Deliveroo d'exercer un contrôle approfondi de l'itinéraire de livraison, de la gestion du temps, etc., de ses livreurs. L'algorithme « Frank » qui, dans l'application, décide qui prend en charge telle ou telle commande et fixe les règles applicables aux bonus et d'autres paramètres, offre également des possibilités étendues de direction et de contrôle des livreurs. Pour conclure sur les critères de l'article 7:610 BW, la Cour suprême déclare qu'ils sont bien présents dans la relation de travail entre Deliveroo et ses livreurs.

La Cour passe ensuite aux circonstances dans lesquelles le travail est exécuté. En l'espèce, la Cour constate que les livreurs ne se présentent pas comme des travailleurs indépendants. Ensuite, Deliveroo aurait dû réfuter la présomption légale d'un contrat de travail avec davantage de conviction. Enfin, certains aspects en termes de responsabilité des parties contractantes vont dans le sens d'une relation de travail.

Sur la base de tous les faits et circonstances de l'affaire, la Cour décide que - globalement - la relation d'emploi doit être qualifiée de contractuelle.

II - LE JUGEMENT

La Cour suprême rappelle tout d'abord que l'article 7:610 BW impose une requalification statutaire de tout contrat correspondant à la description prévue dans la loi.

Pour déterminer si un contrat correspond à cette description, tout juge doit, en premier lieu, établir les droits et devoirs dont les parties sont convenues. S'il s'agit de fournir un travail sous la direction et le contrôle d'une tierce personne, en échange d'une rémunération, le contrat est un contrat de travail. Les intentions des parties ne sont alors pas pertinentes.

Au point 3.2.5, la Cour formule neuf⁸ (certains spécialistes disent dix)⁹ critères devant être évalués de manière globale pour déterminer si un contrat donné est un contrat de travail.

Ces critères sont les suivants : le type et la durée du travail, la manière dont le travail et les horaires de travail sont réglementés, le fait que le travail et la personne qui sont structurellement intégrés à l'organisation de la partie qui rémunère le travail (*ingebied in de onderneming*), le fait que le travail doit ou non être effectué par le travailleur lui-même, la manière dont le contrat a pris forme, la façon dont le montant de la rémunération est convenu et versé, si la personne court un risque commercial et si elle se comporte comme un véritable indépendant, par exemple en obtenant du travail par ses propres moyens, par le biais de son propre réseau d'affaires, et enfin la durée et l'exclusivité de la relation contractuelle.

La Cour déclare ensuite qu'en raison des récentes propositions de législation au niveau national et européen, elle s'abstiendra de discuter des niveaux de salaire minimum appropriés ou d'autres indicateurs décisifs/absolus propres à toute relation de travail.

En conclusion, la Cour suprême déclare que la Cour d'appel a tenu compte de tous les faits et circonstances qu'elle devait examiner. Le simple fait qu'un livreur puisse décider lui-même de se faire remplacer par quelqu'un d'autre n'indique pas, en soi, l'absence de contrat de travail, étant donné que le travail ne nécessite que peu ou pas de supervision et qu'en aucun cas cela ne peut devenir un système de sous-traitance.

La Cour d'appel pourrait raisonnablement estimer que les relations contractuelles remplissent les conditions d'un contrat de travail et que la motivation est suffisante.

III - LA DISCUSSION

L'arrêt apporte une précision essentielle en définissant les critères pertinents pour la qualification des contrats de travail, mais il a également fait l'objet de vives critiques. S'il est généralement admis que l'arrêt suit le système établi dans la jurisprudence antérieure, Ruizeveld considère que cette affaire est une occasion manquée¹⁰. Ruizeveld admet que la liste des critères est utile, mais déplore l'absence d'indications de leur importance respective.

Par conséquent, l'issue des affaires peut varier en fonction de la profondeur de l'enquête menée par les juges en première et deuxième instance. Celle-ci peut à son tour être influencée par des contraintes de temps, des difficultés factuelles ou la réticence des parties à divulguer certaines informations.

8 Voir par exemple M. D. Ruizeveld, « Deliveroo: De kwalificatievraag is nog niet definitief beantwoord », *TRA*, 2023/70.

9 A. R. Houweling, « Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van de arbeidsovereenkomst na Deliveroo », *AR-updates*, 2023-400.

10 M. D. Ruizeveld, « Deliveroo: de kwalificatievraag is nog niet definitief beantwoord », *TRA*, 2023/70.

Ces insécurité, associées à la marge de manœuvre concernant le poids relatif des différents critères, risquent de ne pas conduire à l'uniformité que les différentes instances appellent de leurs vœux.

Le fait que la Cour suprême ne donne pas d'indication quant au poids relatif des différents critères est d'autant plus décevant que l'avocat général avait expressément invité la Cour suprême à considérer que l'« intégration structurelle à l'organisation » devait être la condition préalable à toute qualification, et le critère principal. Toutefois, la Cour a refusé. Même si la question de l'appartenance structurelle à l'organisation est mentionnée, le fait qu'elle s'applique au travail et au travailleur, limite considérablement la portée concrète de ce critère¹¹.

La prise en compte de l'« intégration » du travailleur ouvre la voie d'une intégration du travail, par exemple, une personne travaillant comme « infirmière indépendante » mais se considérant comme un prestataire de services parce que cela lui permet de ne pas avoir à travailler de nuit, etc. Dans ce cas, les intentions des parties recommencent à jouer un rôle dans la qualification du contrat, un critère qui avait été sévèrement mis à mal dans un arrêt de 2020¹².

À l'heure actuelle, il semble que si le travailleur ne se considère pas comme « intégré » au sein de l'organisation, cela peut influencer la qualification du contrat. Cela pourrait également signifier qu'un changement unilatéral est possible, dès lors que le travailleur se considère « intégré » à l'organisation pour laquelle il travaille.

La clarté que pourrait offrir un critère selon lequel le travail est au cœur de l'entreprise est donc considérablement affaiblie par l'exigence selon laquelle le travailleur doit également être « intégré ».

Les spécialistes s'accordent à dire que tous les critères peuvent être rattachés aux exigences de l'article 7:610 BW, et que les critères 3 et 9 (ou 8, selon la façon de compter) sont les plus importants. Ils se renforcent mutuellement. Si le travail d'une personne est intégré au sein d'une organisation et fait partie du modèle d'entreprise, cela implique que la personne qui y travaille à ce moment-là fait partie de l'entreprise et n'agit pas comme une entité économiquement indépendante¹³. Laagland ajoute le poids combiné des points 5 et 10, qui se concentrent tous deux sur la position des parties contractantes et leur pouvoir relatif dans le processus de négociation.

La manière dont la Cour suprême traite l'aspect de « l'engagement personnel dans le travail » - la nature *intuitu personae* du contrat de travail, a suscité un grand nombre de commentaires.

11 A. R. Houweling, « Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van de arbeidsovereenkomst na Deliveroo », *op. cit.*, point 2.2.

12 Hoge Raad, 6 novembre 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, X/Amsterdam.

13 Voir par exemple, E. F. Grosheide, « Maaltijdbezorgers van Deliveroo zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst », *JAR*, 2023/107 ; A.R. Houweling: « Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van de arbeidsovereenkomst na Deliveroo », *op. cit.*, point 2 ; M. D. Ruizeveld, « Deliveroo: de kwalificatievraag is nog niet definitief beantwoord », *op. cit.*

Avant cet arrêt, l'article 7:610 BW était interprété par de nombreux spécialistes comme impliquant également l'obligation d'exécuter le travail en personne¹⁴. L'avocat général avait déjà déclaré qu'il s'agissait d'une conséquence de l'existence d'un contrat de travail, mais pas d'un des éléments constitutifs de celui-ci¹⁵.

La Cour suprême suit cette ligne. Houweling¹⁶ et Grosheide¹⁷ se félicitent de cette évolution. Selon eux, cela montre que la Cour suprême est consciente du danger qu'il y a à insérer simplement une clause contractuelle relative au droit de se faire remplacer pour échapper à la qualification de contrat de travail, un danger que Said avait déjà décelé¹⁸.

Désormais, la Cour exige que toute clause de remplacement soit analysée au regard de sa « signification réelle » (*daadwerkelijke betekenis*). Autrement dit, si le travailleur peut avoir recours à cette clause sans être sanctionné ou s'il peut l'utiliser pour certains types de sous-traitance, cela indique qu'on est en présence d'un véritable contrat de prestation de services.

Dans le dernier cas, d'autres critères indiquent également que la personne est un « véritable » travailleur indépendant, car elle agit comme un véritable entrepreneur.

Enfin, Houweling notamment, pose une question beaucoup plus fondamentale : toutes les affaires portant sur la qualification des contrats traitent de cas très spécifiques. Deliveroo représente une plateforme qui sert d'intermédiaire pour faire livrer des repas, X/Amsterdam concerne une personne qui tente de se réinsérer au sein du marché du travail tout en continuant à percevoir des allocations.

Compte tenu de la spécificité de ces affaires, s'agit-il du meilleur fondement pour définir une nouvelle façon de qualifier les contrats de travail¹⁹ ?

IV - ÉVALUATION

D'une manière générale, la formulation de critères à prendre en compte peut être utile pour façonner la jurisprudence et clarifier les questions juridiques. Toutefois, dans le cas présent, nous souscrivons aux doutes énoncés plus haut.

Cet arrêt est sans aucun doute une occasion manquée à certains égards. Alors que la *trias politica* indique clairement que les juges doivent s'abstenir de faire la loi, la confiance dont fait preuve la Cour suprême à l'égard des législateurs nationaux et

14 A. R. Houweling, « Arbeidsrechtelijke themata », *Boom juridische Uitgevers*, 2023, p. 162/3, et autres sources dans les notes de bas de page 25 et 26.

15 A-G R. H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2022:578.

16 A. R. Houweling, « Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van de arbeidsovereenkomst na Deliveroo », *op. cit.*, point 3.

17 E. F. Grosheide, « Maaltijdbezorgers van Deliveroo zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst », *op. cit.*

18 S. Said, « De arbeidsovereenkomst: een bewerkelijk begrip », *Deventer*, Kluwer 2022, p. 62.

19 A. R. Houweling, « Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van de arbeidsovereenkomst na Deliveroo », *op. cit.*

européens est surprenante. Après tout, la directive sur les plateformes est malmenée et la situation au niveau national est encore plus floue.

À tout le moins, la Cour aurait dû donner davantage d'indications sur le poids relatif des différents critères à prendre en considération. Elle aurait également pu déclarer qu'aucune règle générale ne peut être tirée d'une affaire aussi spécifique que la présente.

Cet arrêt n'empêchera pas l'apparition de nouvelles affaires, car tout dépend des faits et circonstances propres à chaque situation concrète. La clarification du critère « de l'engagement personnel dans le travail » est la bienvenue, mais il reste à voir si elle sera confirmée dans des situations moins spécifiques.