

Faculté de droit et de criminologie

Quelles sont les perspectives de travail dans le droit positif belge des travailleurs du sexe qui utilisent le *crowdworking* ?

Auteur : Laure Popyn
Promoteur(s) : Filip Dorssemont
Année académique 2023-2024
Master en droit à finalité spécialisée en droit de l'entreprise

Table des matières

Plagiat et erreur méthodologique grave	5
Avant-propos.....	6
Introduction.....	7
Chapitre 1 – Etude de cas.....	7
Section 1 – Les faits.....	9
Sous-section 1 – <i>MYM</i> et <i>OnlyFans</i> , ça consiste en quoi ?	9
Sous-section 2 – Le cadre juridique.....	10
Section 2 – Les plateformes numériques et leurs différents types.....	12
Sous-section 1 – Qu’est-ce que le <i>crowdworking</i> ?.....	14
Sous-section 2 – Qu’est-ce que le service à la demande ?.....	16
Sous-section 3 – <i>Crowdworking</i> ou service à la demande ?.....	17
Chapitre 2 – Les travailleurs de plateformes	18
Section 1 – La problématique de la fausse indépendance sur les plateformes	20
Section 2 – Le lien de subordination en droit social.....	21
Sous-section 1 - Avant la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.....	21
Sous-section 2 - Les nouveautés de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.....	23
Sous-section 3 - Les modifications apportées par la loi 25 août 2012 modifiant le titre XIII de la loi-programme du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail.....	27
Sous-section 4 - Les apports de la loi du 3 octobre 2022 (loi sur le deal pour l’emploi) portant des dispositions diverses relatives au travail	29
Section 3 – Le lien de subordination en droit pénal.....	33
Chapitre 3 – Applications au cas d’espèce.....	36
Section 1 – Application de la loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail	36
Section 2 – <i>MYM</i> est-elle une plateforme de proxénétisme ?.....	38
Sous-section 1 – La présomption pour les plateformes numériques donneuses d’ordres.....	39
Sous-section 2 – Les critères généraux	53
Section 3 – Conclusions.....	60
Chapitre 4 – Perspectives pour les plateformes numérique ayant du contenu à caractère sexuel	61
Section 1 – Le cas de la Suisse	61
Section 2 – Plateformes agréées pour publier des services sexuels en ligne	63

Conclusion	66
Bibliographie	67
Législation.....	67
Jurisprudence	68
Doctrines.....	69
Autres documentations.....	74
Annexes	76
Annexe 1 – Tarification <i>Lives</i>	76
Annexe 2 – Tarification abonnement.....	76
Annexe 3 – Tarification <i>Media on demand</i>	77
Annexe 4 – Extrait contrat d’agence.....	78
Annexe 5 – Extrait transcription entretien téléphonique FLORIS TACK.....	80
Annexe 6 – Extrait transcription visio-conférence DAAN de chez UTSOPI	81

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Avant-propos

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude au Professeur Filip Dorssemont pour avoir accepté de suivre mon sujet de mémoire. Son expertise, ses conseils précieux et son accompagnement ont été essentiels à l'élaboration de ce travail.

Je souhaite également remercier mes parents, dont le soutien indéfectible a été un pilier tout au long de mon parcours scolaire. Leur encouragement constant m'a permis de surmonter les défis et d'atteindre mes objectifs académiques.

Enfin, merci à toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce mémoire.

Introduction

Le développement des plateformes numériques a bouleversé de nombreux secteurs économiques et a, dans la foulée, créé de nouvelles opportunités couplées à des défis juridiques et sociaux inédits. Parmi ces plateformes, *MYM* et *OnlyFans* se distinguent par leur modèle économique basé sur la monétisation de contenus pour adultes via des abonnements. Ces plateformes permettent aux créateurs de contenu de générer des revenus significatifs, mais elles soulèvent également des questions complexes qui ont trait au statut juridique des travailleurs du sexe qui y ont recours.

Dans ce mémoire, nous nous penchons sur les particularités du *crowdworking* dans le contexte du travail du sexe sur les plateformes numériques. L'objectif est d'examiner les qualifications juridiques possibles de la relation entre ces plateformes et les créateurs de contenu, ainsi que les implications en termes de droits et de protections pour les travailleurs du sexe. Cette étude s'inscrit dans un contexte d'évolution des législations relatives à l'encadrement de ces nouvelles formes de travail. De nombreux défis restent donc à relever.

Nous commencerons par une étude de cas détaillée des plateformes *MYM* et *OnlyFans*, nous expliquerons leur fonctionnement et les services qu'elles proposent. Ensuite, nous analyserons le cadre juridique actuel et les enjeux spécifiques liés à la qualification des relations de travail sur ces plateformes. Enfin, nous discuterons des implications pratiques pour les travailleurs du sexe et des pistes de réflexion qui permettraient d'améliorer leur protection et leurs conditions de travail.

Chapitre 1 – Etude de cas

Il existe actuellement une multitude de types de plateformes numériques. Parmi elles, on trouve des plateformes de contenu comme *YouTube* et *TikTok*. Peut-être avez-vous déjà entendu parler de *Twitch* (plateforme de streaming sur de multiples thématiques)¹ ou *Patreon* (également une plateforme de contenu)² ? Toutes ces plateformes ont un point commun : elles fonctionnent en rémunérant les créateurs de contenu pour leur travail. Dans le cas de *TikTok* ou *YouTube*, la rémunération se fait en proportion du nombre de vues récoltées pour le contenu

¹ C. PELLERIN, « Outil 56. Twitch », dans *La méga boîte à outils des réseaux sociaux*. Dunod, 2022, pp. 158-159.

² « Patreon, c'est quoi au juste ? », <https://support.patreon.com/hc/fr-fr/articles/204606315-Patreon-c-est-quoi-au-juste>

posté. Pour *Twitch* ou *Patreon*, le fonctionnement est un peu différent puisque le créateur est payé grâce aux abonnements pris par les utilisateurs ou aux dons et cadeaux offerts par ceux-ci aux créateurs de contenu.

MYM et *OnlyFans* fonctionnent également sur le principe de la rémunération par abonnement³ mais elles se différencient largement des autres médias sociaux puisqu'elles sont spécialisées dans le contenu pour adulte⁴. Les créateurs de contenu sur *MYM* et *OnlyFans* postent principalement des vidéos et des photos à caractère sexuel, les utilisateurs ont accès à ces photos et vidéos moyennant le paiement d'un abonnement. Cependant, l'interactivité ne s'arrête pas là puisqu'il est également possible de passer commande auprès des créateurs de contenu pour obtenir des vidéos, des photos personnalisées⁵, ou même des séances de cam individuelles en direct. Cette personnalisation des commandes rapproche *MYM* et *OnlyFans* de l'idée de prestation de services.

Ces deux plateformes ont gagné en popularité pendant la pandémie de COVID-19 et continuent d'attirer de nouveaux utilisateurs. *OnlyFans*, lancée en 2016 au Royaume-Uni⁶, possède un contenu assez hétéroclite (allant du sport à la cuisine), bien qu'elle soit devenue particulièrement célèbre pour son contenu adulte⁷.

De même, *MYM*, homologue français de *OnlyFans* créée en 2019, offre aux créateurs une plateforme pour monétiser leur contenu par le biais d'abonnements payants. Elle se présente comme une plateforme aux contenus variés accueillant des créateurs de contenu spécialisés dans le sport, le coaching, etc.⁸ Pourtant, comme pour *OnlyFans*, son contenu le plus populaire est celui destiné aux adultes.

³ E. VAN DER NAGEL, « Interdependent platforms: onlyfans as nsfw social media layer. » *AoIR Selected Papers of Internet Research*, 2021, p. 1 à 3.

⁴ V. HAMILTON, A. SONEJI, A. MCDONALD, AND E. REDMILES. « Nudes? Shouldn't I charge for these? »: Motivations of New Sexual Content Creators on OnlyFans. In *Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '23)*, New York, 2023, n°666, p. 1.

⁵ J. BERNSTEIN, « How OnlyFans Changed Sex Work Forever ». *The New York Times*, 9 février 2019, disponible sur <https://www.nytimes.com/2019/02/09/style/onlyfans-porn-stars.html>.

⁶ AFP, « Onlyfans: le commerce du X, nouvelle génération », RTL Info, 2 novembre 2022, <https://www.rtl.be/actu/magazine/hi-tech/onlyfans-le-commerce-du-x-nouvelle-generation/2022-11-02/article/498915>

⁷ L. MOMEGE, « OnlyFans, plateforme favorite des créateurs de contenus sexuels, attire toujours plus d'utilisateurs », Radio France, 29 août 2023, <https://www.radiofrance.fr/mouv/podcasts/reporterter/onlyfans-plateforme-favorite-des-createurs-de-contenus-sexuels-attire-toujours-plus-d-utilisateurs-1200317>

⁸ MYM Corporate, À propos de MYM, la plateforme de contenus exclusive, <https://corporate.mym.fans/>

Ces plateformes, nouvelle vague de l'économie numérique, permettent à des milliers de créateurs de contenu de générer des revenus tout en offrant aux utilisateurs un accès direct et exclusif à une variété de contenus.

Depuis quelques années, le sort de ces travailleurs de plateformes est sujet à de nouvelles législations. C'est pourquoi il nous a semblé intéressant de nous pencher sur le cas spécifique des travailleurs du sexe sur les plateformes numériques. La question sera abordée plus en détail dans la section suivante mais la situation des travailleurs du sexe sur *MYM* et *OnlyFans* est assez spécifique : elle soulève la question, assez légitime, de la frontière existante avec le proxénétisme numérique.

Section 1 – Les faits

Sous-section 1 – *MYM* et *OnlyFans*, ça consiste en quoi ?

Meet Your Model, plus communément appelée *MYM*, est une plateforme permettant aux créateurs de contenu de monétiser leurs œuvres en interagissant directement avec leurs fans. La plateforme propose divers services pour améliorer l'engagement et accroître la fidélité des fans. Nous présentons les différents services de la plateforme de manière neutre mais, comme nous l'avons décrit plus haut, le contenu phare de la plateforme reste le contenu pour adultes.

Les créateurs peuvent personnaliser leur profil avec des photos de profil et de couverture. La photo de profil est essentielle pour identifier le compte et garantir une bonne performance, tandis que la photo de couverture, placée derrière la photo de profil, aide à mieux identifier et différencier la page du créateur. Il est important de noter que les contenus explicites ne sont pas autorisés pour ces photos⁹.

Les médias du « *feed* » peuvent être publics ou privés (floutés). Les contenus publics, limités à deux par jour, sont accessibles à tous les utilisateurs, même les non-abonnés, et donnent un aperçu de ce que le créateur propose. Les contenus floutés ne sont accessibles qu'aux abonnés. Les contenus explicites sont interdits pour les médias publics, mais permis pour les médias floutés¹⁰.

⁹ Les différents types de contenus sur MYM, https://support.mym.fans/hc/fr/articles/360013758740-Les-diff%C3%A9rents-types-de-contenus-sur-MYM#h_01HHQ2W9EJCS6TEMTRVSR6M9ZD

¹⁰ Les différents types de contenus sur MYM, https://support.mym.fans/hc/fr/articles/360013758740-Les-diff%C3%A9rents-types-de-contenus-sur-MYM#h_01HHQ2W9EJCS6TEMTRVSR6M9ZD

Les « médias privés » sont des contenus exclusifs demandés par les abonnés après s'être abonnés au profil du créateur. Une fois la demande acceptée et payée, le créateur dispose de 72 heures pour envoyer le média privé. C'est ce type de média qui nous intéresse le plus dans le cadre de notre étude¹¹.

Les « médias push » sont des contenus envoyés en masse aux abonnés, anciens abonnés ou fans intéressés. Chaque destinataire doit payer pour débloquent le contenu. Ces médias sont très rémunérateurs et encouragent les créateurs à en proposer régulièrement.

Le service « MOD » (*Media on Demand*) catalogue tous les médias push payants, permettant aux abonnés d'accéder à des contenus exclusifs en permanence¹².

Enfin, « MYM Live » est un instrument puissant pour diffuser en direct des performances, concerts ou événements, offrant ainsi une expérience unique et personnelle aux fans tout en accroissant les revenus du créateur¹³.

Sous-section 2 – Le cadre juridique

La loi ne donne pas de définition de la notion de prostitution alors même que cette dernière est employée à maintes reprises dans la législation. Il est néanmoins possible d'en donner les caractéristiques principales : il n'est pas nécessaire qu'il y ait de relation sexuelle pour parler de prostitution, des attouchements suffisent. En outre, l'élément clé dans cette notion réside dans la rétribution. La prostitution peut donc être définie comme « le fait d'offrir régulièrement son corps dans le domaine sexuel moyennant rétribution »¹⁴.

La prostitution n'est pas prohibée en tant que telle en Belgique, contrairement au proxénétisme¹⁵. Or, lorsque les travailleurs du sexe mettent à disposition des services payants tels que des vidéos à caractère pornographique, des prestations, des sexcams, ... la plateforme touche une commission sur la vente de ces services sexuels en ligne. L'article 433quater/1 du Code pénal interdit pourtant «

¹¹ *Les différents types de contenus sur MYM*, https://support.mym.fans/hc/fr/articles/360013758740-Les-diff%C3%A9rents-types-de-contenus-sur-MYM#h_01HHQ2W9EJCS6TEMTRVSR6M9ZD

¹² *Les différents types de contenus sur MYM*, https://support.mym.fans/hc/fr/articles/360013758740-Les-diff%C3%A9rents-types-de-contenus-sur-MYM#h_01HHQ2W9EJCS6TEMTRVSR6M9ZD

¹³ *Les différents types de contenus sur MYM*, https://support.mym.fans/hc/fr/articles/360013758740-Les-diff%C3%A9rents-types-de-contenus-sur-MYM#h_01HHQ2W9EJCS6TEMTRVSR6M9ZD

¹⁴ D. CHICHOYAN, « Prostitution » in *Postal Mémoires. Lexique du droit pénal et des lois spéciales*, liv. 134, Liège, Kluwer, 2023 p. 579.

¹⁵ A.BEELLEN, C. CHARLIER, et J. VIGNERON, *Guide pratique des plateformes*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 130.

- d'organiser la prostitution d'autrui, dans le but d'en retirer un avantage ;
- de promouvoir, d'inciter, de favoriser ou de faciliter la prostitution dans le but de retirer directement ou indirectement, un avantage anormal économique ou tout autre avantage anormal ¹⁶. »

Au vu du libellé dudit article, il est donc possible de poursuivre pénalement sur base de l'interdiction du proxénétisme les opérateurs de plateforme qui mettent à disposition ce genre de contenu¹⁷.

Cependant, l'amendement n°79 (adopté) du projet de loi modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit sexuel offre une justification et une clarification. Il précise qu'il faut entendre la notion d'organisation de la prostitution d'autrui comme le fait de « soumettre contre rémunération à un contrôle hiérarchique ou à une façon déterminée de fonctionner, coordonner contre rémunération, l'activité de personnes rendant des services sexuels tarifés » ¹⁸. En d'autres termes, selon cet amendement, on ne peut pas parler de proxénétisme lorsqu'il est tiré avantage de la prostitution d'un travailleur indépendant.

Cela dit, la très récente loi du 3 mai 2024 permet aux employeurs agréés, sous les conditions de ladite loi, d'employer des travailleurs du sexe pour l'exécution d'un contrat de travail du sexe sans être poursuivi pénalement pour proxénétisme¹⁹. Il est donc possible pour les plateformes d'employer des travailleurs du sexe pour l'exécution de prestations de prostitution si et seulement si celles-ci sont des employeurs agréés. Or, plusieurs problèmes se posent. Tout d'abord, les dispositions de la loi du 3 mai 2024 ne seront d'application qu'à partir du 1^{er} décembre 2024. En toute logique, aucun employeur n'a encore reçu l'agrément requis par les autorités. De ce fait, il est toujours strictement interdit (du moins jusqu'au 1^{er} décembre 2024) d'organiser et de tirer profit de la prostitution d'un travailleur salarié.

Si l'on reprend les conditions d'utilisation de *MYM* et *OnlyFans*, il est précisé que les créateurs de contenu sont considérés comme étant des travailleurs indépendants. Cela étant dit, nous savons que la qualification de la relation de travail des travailleurs de plateformes n'est pas chose aisée. En effet, le lien de subordination juridique, caractéristique principale du

¹⁶ C. pén., art. 433quater/1.

¹⁷ A. BEELEN, C. CHARLIER, et J. VIGNERON, *op. cit.*, p. 130.

¹⁸ Projet de loi modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, amendements, Doc., Ch., 2021, n°2141/005, p. 13.

¹⁹ Loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, *M.B.*, 6 juin 2024, art. 12.

contrat de travail, est difficilement identifiable dans le cadre du travail par l'intermédiaire d'une plateforme²⁰.

Il est donc plus que nécessaire d'analyser la relation de travail qui existe entre les travailleurs du sexe et les plateformes numériques, car, comme exposé plus haut, si les travailleurs ne sont pas *de facto* des travailleurs indépendants, la plateforme est susceptible d'être poursuivie pour proxénétisme.

Avant d'aller plus loin dans l'analyse de la relation de travail, il semble important de nous intéresser premièrement aux concepts clés de ce travail. C'est pourquoi nous nous attarderons d'abord sur les notions de plateformes numériques et les différents types existants afin de rattacher *MYM* et *OnlyFans* à cette notion qui aura toute son importance dans le chapitre suivant. C'est à partir du second chapitre que nous rentrerons dans le détail concernant la notion de la relation de travail. Nous appliquerons ensuite toutes les notions observées au cas des travailleurs du sexe numérique.

Section 2 – Les plateformes numériques et leurs différents types

Pour mieux comprendre la thématique, il nous a semblé utile de faire un court rappel de ce qu'est une plateforme numérique. Nous en fournirons une définition pour ensuite retracer leurs origines et nous finirons par une énumération de leurs traits caractéristiques. Ces précisions nous permettront d'expliquer plus avant dans le travail pourquoi *MYM* et *OnlyFans* sont considérées comme des plateformes numériques.

L'économie digitale et les plateformes numériques ont profondément transformé la société. Elles offrent aux utilisateurs la possibilité de rester connectés, d'améliorer leurs déplacements, de surveiller leur santé et d'accéder à différents services novateurs. Ces plateformes permettent aux entreprises d'éliminer les obstacles géographiques et de proposer des services de gestion efficaces. De leur côté, les services publics profitent de ces technologies afin d'accroître leur efficacité²¹. Mais ces plateformes n'apportent pas que des bienfaits dans la société. Les géants du numériques sont accusés d'être de trop grands acteurs économiques qui

²⁰ F. KEFER, et Q. CORDIER, « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique » in DEAR, L. et PLASSCHAERT, E. (dir.), *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 63.

²¹ M. BOURREAU et A. PERROT « Plateformes numériques : réguler avant qu'il ne soit trop tard », *Notes du conseil d'analyse économique*, vol. 60, no. 6, 2020, p. 2.

minent la libre concurrence²² et on leur reproche la fragilisation des activités traditionnelles²³. Certains pointent du doigt ces plateformes pour le rôle qu'elles jouent dans l'effacement du salariat et dans l'« ubérisation » de l'emploi²⁴.

La plateforme numérique est définie comme « un espace virtuel délimité dans lequel des personnes se mettent en relation et peuvent échanger »²⁵. Elle possède quatre grandes caractéristiques. Premièrement, elle s'articule autour de la mise en relation de la multitude, permettant une démultiplication sans coût supplémentaire du nombre de producteurs et de consommateurs qui peuvent interagir de manière rationnelle. Cela permet de rendre rentables des échanges économiques qui ne l'auraient pas été dans un marché traditionnel. Deuxièmement, le modèle économique des plateformes est orienté vers l'individualisation poussée des services pour les utilisateurs grâce à la sophistication des algorithmes et au développement des techniques d'intelligence artificielle. Cela permet de trier, hiérarchiser et sélectionner des informations, produits ou services selon les critères personnels de chaque utilisateur²⁶. Troisièmement, les plateformes numériques créent une relation de confiance avec leurs utilisateurs, favorisant la multiplication des échanges²⁷. Cela implique la partage réciproque d'informations et de procédures d'évaluation afin de résoudre les conflits et d'assurer une qualité de service améliorée, sans avoir besoin d'un cadre légal strict. Finalement, la quatrième caractéristique réside dans le fait que le coût des transactions sur les plateformes s'approche de zéro²⁸.

L'origine des plateformes numériques remonte à l'émergence de l'économie collaborative, souvent appelée économie de partage.²⁹ Ce mouvement a commencé à prendre forme au début des années 2000, avec des plateformes souvent sans but lucratif comme *Craigslist*³⁰ permettant aux individus de vendre ou d'échanger des biens entre eux. C'est à la

²² L-C. VIOSSAT, « Quel travail à l'ère des plates-formes numériques ? Les défis d'un nouveau contrat social », *Futuribles*, vol. 433, no. 6, 2019, p. 64.

²³ M. BOURREAU et A. PERROT, *op. cit.*, p. 2 et 3.

²⁴ L-C. VIOSSAT, *op. cit.*, p. 64 et 65.

²⁵ Conseil d'Etat Français, « Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'ubérisation », Rapport, Conseil d'Etat, *La Documentation Française*, Dossier de presse, Paris, septembre 2017, p. 4.

²⁶ Y. EL YAHYAOUI, *Économie des plateformes numériques : Captation de la valeur, pouvoir de marché et communs collaboratifs*, Paris, L'Harmattan, 2021, p. 32.

²⁷ Conseil d'Etat Français, « Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'ubérisation », *op. cit.*, p. 4.

²⁸ Y. EL YAHYAOUI, *op. cit.*, p. 33.

²⁹ R. BELK, « You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. », *Journal of Business Research*, septembre 2013, p. 3., disponible sur https://www.researchgate.net/publication/262490610>You_are_what_you_can_access_Sharing_and_collaborative_consumption_online

³⁰ L-C. VIOSSAT, *op. cit.*, p. 67.

fin des années 2000 et au début des années 2010 que les plateformes numériques ont véritablement commencé à se développer. Des entreprises telles qu'*Uber*, fondée en 2009, et *Airbnb*, en 2008, ont popularisé ce modèle, rendant les services de transport et d'hébergement plus accessibles et flexibles³¹.

Ces plateformes ont rapidement gagné en popularité en raison de l'utilisation croissante des smartphones et de l'accès généralisé à Internet. Pour les consommateurs, ces plateformes offrent commodité à des coûts réduits. Pour les prestataires de services, elles offrent la flexibilité de choisir leurs horaires et leurs conditions de travail. Malgré cette souplesse, il existe des défis importants en matière de sécurité et de protection sociale.

Parmi les différentes catégories de plateformes numériques, il faut distinguer les plateformes de *jobbing* ou de *crowdworking* des autres types de plateformes. Contrairement aux plateformes de type *marketplace* (comme *eBay* et *Amazon Marketplace*), les plateformes de *jobbing* sont centrées sur la prestation de services plutôt que sur la simple mise en relation de l'offre et de la demande³².

Il ne faut pas non plus les confondre avec des plateformes comme *Booking.com* ou *Airbnb*, qui, bien qu'elles impliquent parfois des travaux comme la préparation des lits ou le nettoyage, se concentrent principalement sur la mise à disposition d'un bien immobilier. Le travail effectué est généralement accessoire à la location du bien. Ces plateformes ne sont donc pas au cœur des discussions sur le droit du travail³³.

Sous-section 1 – Qu'est-ce que le *crowdworking* ?

Le *crowdworking* vient de l'association des termes anglais *crowd* (foule) et *working* (le travail) et désigne le travail par l'intermédiaire des plateformes numériques³⁴. Il peut être défini comme la « pratique consistant à obtenir des services, des idées ou des contenus nécessaires en sollicitant les contributions d'un large groupe de personnes et, en particulier, de la communauté en ligne plutôt qu'auprès des travailleurs ou des fournisseurs traditionnels »³⁵.

³¹ J-S. BEUSCART, P. FLICHY, « Plateformes numériques », *Réseaux*, 2018/6 (n° 212), p. 15.

³² A. BEELEN, C. CHARLIER, et J. VIGNERON, *op. cit.*, 33 à 36.

³³ F. KEFER, et Q. CORDIER, *op. cit.*, p. 44.

³⁴ F. KEFER, et Q. CORDIER, *op. cit.*, p. 44.

³⁵ C. DEGRYSE, « Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie », *European Trade Union Institute*, Working paper 2016.02., 2016, p. 38.

C'est au début des années 2000 que le *crowdworking* fait son apparition notamment grâce aux associations d'ingénieurs et au volontariat associatif. C'est à cette époque que des associations internationales d'ingénieurs mettent en place des plateformes web qui permettent de trouver parmi les experts du monde entier celui qui pourra résoudre les problèmes techniques complexes que les bureaux d'ingénierie ne parviennent pas à résoudre. Ces plateformes fonctionnent sur le même principe que les marchés publics. Au même moment les premières plateformes web d'association de volontariat naissent au Royaume-Uni. Ces dernières permettent la mise en relation des offres de travail volontaire avec les bénévoles. C'est en 2006 que le *crowdsourcing* adopte une portée commerciale avec un marché biface³⁶ où se rencontrent l'offre et la demande. L'offre se matérialise en toute personne en quête de main d'œuvre pour des tâches faisables à distance et la demande en tout individu mettant sa force de travail à distance à disposition d'autrui³⁷.

Le travail de plateforme (ou *crowdworking*) se caractérise par la mise en relation de deux opérateurs économiques via une plateforme numérique, qui agit à but lucratif. Cette plateforme, accessible via un navigateur internet ou une application, perçoit une commission sur les transactions électroniques effectuées pour les prestations. Il y a dans ce triangle relationnel le « solliciteur » qui est le destinataire de la prestation offerte par le « prestataire de service ». Cet échange de prestation a lieu au travers de la plateforme numériques qui est le troisième acteur de la relation³⁸. Au sein des plateformes de *crowdworking* on peut constater une catégorie de plateforme appelée plateforme de *crowdsourcing* de contenu.

Le terme *crowdsourcing* (ou *outsourcing to the crowd*) peut être traduit littéralement comme « extériorisation ouverte à la foule ». Pour une meilleure compréhension du terme on peut le traduire comme « extériorisation à grande échelle »³⁹. Le *crowdsourcing* peut être défini dans une perspective large comme étant un échange médiatisé en ligne qui permet aux utilisateurs (individus ou organisations) de se connecter avec d'autres utilisateurs en ligne afin d'atteindre des objectifs particuliers ou de trouver des solutions à des problèmes particuliers⁴⁰. Les deux

³⁶ F. KEFER, et Q. CORDIER, *op. cit.*, p. 46.

³⁷ P. VENDRAMIN, G. VALENDUC, *op. cit.*, p.19.

³⁸ F. KÉFER, ET Q. CORDIER, *op. cit.*, p. 46.

³⁹ P. VENDRAMIN, G. VALENDUC, *Le travail virtuel. Nouvelles formes d'emploi et de travail dans l'économie digitale*, 2016, p. 18.

⁴⁰ A. GREEN, M. DE HOYOS, S. BARNES, B. BALDAUF, H. BEHLE, J. STEWART, *CrowdEmploy: Crowdsourcing Case Studies An empirical investigation into the impact of crowdsourcing on employability*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2013, p. 5.

points importants sont la foule et l'appel ouvert. L'appel est ouvert puisque tout le monde peut participer à l'appel sans aucune discrimination⁴¹.

Les plateformes de type *crowdsourcing* de contenu sont des plateformes dont le but est de collecter le contenu de certains utilisateurs (créateurs de contenu) afin de le repartager à un public plus large d'utilisateurs (consommateurs de contenu)⁴². Ce type de plateforme est composé d'un stock de données alimenté par les *crowdworkers*. Les données de l'encyclopédie en ligne *Wikipédia* sont uploadées par des milliers d'internautes. Un autre exemple est celui de *iStockphotos* ou des milliers de photographes mettent en ligne leurs œuvres pour les vendre aux utilisateurs via la plateforme. Tout l'intérêt de ces plateformes réside dans la quasi-exhaustivité de leur contenu. Ce ne sont pas les informations prises individuellement qui ont de la valeur mais plutôt leur diversité. C'est pourquoi il n'est pas possible que le contenu soit produit par une seule personne ou entité, il faut une foule pour générer autant de contenu.⁴³

Sous-section 2 – Qu'est-ce que le service à la demande ?

Il est intéressant de mentionner un autre type de plateforme dans cette étude. En effet, il existe des plateformes dites de « service à la demande ». Les plateformes numériques jouent un rôle d'intermédiaire pour diverses prestations numériques.⁴⁴ Ces plateformes sont élaborées dans le but de proposer des services complets et intégrés, englobant toutes les étapes de la prestation (découverte, commande, paiement, exécution, confirmation).⁴⁵ Certaines sont assez générales comme *Amazon Mechanical Turk*, *CrowdFlower* et *Upwork*⁴⁶ qui proposent des micro-tâches comme la traduction, la modération, la transcription, etc. mais d'autres se spécialisent dans un domaine afin de mieux contrôler la prestation et donc d'offrir une meilleure expérience aux utilisateurs⁴⁷. C'est le cas de *Deliveroo* et *Uber Eats* qui sont spécialisés dans le secteur du transport. Nous pouvons également citer *Rocket Lawyer* qui se consacre entièrement aux services juridiques en ligne⁴⁸.

⁴¹ T. BURGER-HELMCHEN et J. PÉNIN. « Crowdsourcing : définition, enjeux, typologie », *Management & Avenir*, vol. 41, n° 1, 2011, p. 257.

⁴² A. BEELEN, C. CHARLIER, et J. VIGNERON, *op. cit.*, p. 38.

⁴³ T. BURGER-HELMCHEN et J. PÉNIN., *op. cit.*, p. 255.

⁴⁴ F. KEFER, et Q. CORDIER, *op. cit.*, p. 51.

⁴⁵ A. BEELEN, C. CHARLIER, et J. VIGNERON, *op. cit.*, p. 36.

⁴⁶ F. KEFER, et Q. CORDIER, *op. cit.*, p. 52.

⁴⁷ A. BEELEN, C. CHARLIER, et J. VIGNERON, *op. cit.*, p. 36.

⁴⁸ F. KEFER, et Q. CORDIER, *op. cit.*, p. 52.

Après avoir rappelé ce qu'est une plateforme numérique et quels sont les deux types de plateformes qui nous intéressent pour notre étude, il semble à présent primordial d'analyser à quel type de plateforme *MYM* et *OnlyFans* pourraient être associées.

Sous-section 3 – *Crowdworking* ou service à la demande ?

MYM et *OnlyFans* sont des exemples typiques de plateformes numériques qui utilisent le modèle de *crowdworking*, bien qu'elles se situent à mi-chemin entre la prestation de service et le *crowdsourcing* de contenu. Il arrive souvent que des plateformes appartiennent à plusieurs catégories en même temps, ce qui est le cas de *MYM* et *OnlyFans*⁴⁹. Ces plateformes permettent à des créateurs de contenu de proposer des services ou du contenu à un large public, en échange de rémunérations diverses, généralement sous forme d'abonnements ou de paiements ponctuels⁵⁰.

Tout d'abord *MYM* et *Onlyfans* peuvent être qualifiées de plateformes numériques car elles créent un espace virtuel où des créateurs de contenu (prestataires) et des consommateurs peuvent interagir et échanger des services⁵¹. Comme pour d'autres plateformes numériques, *MYM* et *OnlyFans* facilitent la mise en relation directe entre les fournisseurs de contenu et les consommateurs, rendant ainsi plus aisés les échanges économiques.

Le concept de *crowdworking*, caractérisé par la sollicitation de services, d'idées ou de contenus auprès d'une large communauté en ligne, s'applique directement à *MYM* et *OnlyFans*. Ces plateformes permettent à une multitude de créateurs de contenu de produire et de monétiser leur travail. Les utilisateurs (abonnés) accèdent au contenu en échange de paiements, et la plateforme prend une commission sur ces transactions, ce qui est une démarche typique du modèle de *crowdworking*⁵².

Les créateurs sur ces plateformes fournissent des services personnalisés, tels que des vidéos, des photos, des messages directs, ou d'autres interactions personnalisées avec leurs abonnés. La nature de ces services est souvent très individualisée, répondant directement aux demandes spécifiques des utilisateurs, ce qui les rapproche des plateformes de prestation de service.

⁴⁹ A. BEELEN, C. CHARLIER, et J. VIGNERON, *op. cit.*, p. 25.

⁵⁰ V. HAMILTON, A. SONEJI, A. MCDONALD, AND E. REDMILES. *op. cit.*, p. 1.

⁵¹ Conseil d'Etat Français, « Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'ubérisation », *op. cit.*, p. 4.

⁵² A. GREEN, M. DE HOYOS, S. BARNES, B. BALDAUF, H. BEHLE, J. STEWART, *op. cit.*, p. 10.

De plus, ces plateformes fonctionnent comme des espaces où une multitude de créateurs contribuent à un vaste répertoire de contenus. Les abonnés ont accès à ce contenu de manière payante, et la valeur de la plateforme réside dans la diversité et la quantité du contenu disponible, alimenté par de nombreux créateurs indépendants comme c'est le cas avec des plateformes de *crowdsourcing* de contenu.

Maintenant que nous en savons un peu plus sur les plateformes numériques et que nous avons identifié à quel type plateforme peuvent être rattachées *MYM* et *OnlyFans*, il est temps de s'intéresser à la qualification de la relation de travail qui existe entre les plateformes et les travailleurs.

Chapitre 2 – Les travailleurs de plateformes

Nous l'avons expliqué précédemment, l'une des caractéristiques principales des plateformes numériques est la minimalisation des coûts de transaction. Effectivement, la numérisation et la mondialisation de l'économie permettent aux entreprises de délocaliser des tâches en ligne via le *crowdsourcing*, découpant les activités en micro-tâches assignées à des prestataires dispersés géographiquement. Cependant, les rémunérations sont souvent très modestes. C'est justement cette délocalisation qui permet aux plateformes d'éviter les coûts de mains d'œuvre trop coûteuses⁵³. Cette tendance à la réduction maximale des coûts explique pourquoi les plateformes numériques limitent autant que faire se peut le recours à des salariés au profit d'un nombre élevé d'indépendants⁵⁴. En effet, le passage au salariat entraînerait des coûts significatifs puisque les plateformes numériques devraient prendre en charge le paiement des cotisations sociales de ses travailleurs. Cette augmentation de frais va à contre-sens de leur politique de minimalisation des coûts de transaction⁵⁵. Ceci explique le recours presque systématique et exclusif à des indépendants qui est l'apanage de ce type de plateforme.

Cela dit, nous verrons au cours de ce chapitre que la nature de la relation de travail sur ces plateformes numériques manque de clarté. Un exemple éloquent illustratif de la problématique de la qualification de la relation de travail est celui des livreurs *Uber eats* ou encore *Deliveroo*.

⁵³ F. KEFER, et Q. CORDIER, *op. cit.*, p. 52 et 53.

⁵⁴ L-C. VIOSSAT, *op. cit.*, p.68.

⁵⁵ A. SOBCZAK, « Transformer ou remplacer les plateformes numériques de livraison pour lutter contre les effets négatifs de l'ubérisation ? », *Revue de l'organisation responsable*, vol. 16, no. 3, 2021, p. 52.

C'est avec la crise du Covid-19 que la condition des livreurs à domicile devient un sujet d'actualité. Durant les confinements, les consommateurs ont de plus en plus eu recours à des application de livraison et ont profité du faible coût de ce service qui permettait de respecter l'interdiction de se rendre au restaurant. C'est alors que la précarité des conditions de travail de ces travailleurs éclate au grand jour⁵⁶ et que la question de la nature de la relation de travail de ces travailleurs de plateforme se pose.

Le 8 décembre 2021 le tribunal du travail francophone de Bruxelles répond à la question en concluant que les livreurs *Deliveroo* sont bel et bien des collaborateurs indépendants⁵⁷. Pourtant, la Commission administrative de règlement de la relation de travail⁵⁸ n'était pas du même avis puisqu'elle avait rendu un avis totalement opposé en 2018 dans lequel elle considérait que les coursiers *Deliveroo* étaient des travailleurs salariés⁵⁹. Cette contradiction mène à une insécurité juridique même si la jurisprudence avait permis de mettre en lumière les difficultés d'interprétation des dispositions légales s'agissant de la nature de la relation de travail qui unit travailleurs et plateformes⁶⁰.

C'est donc dans le contexte du « deal pour l'emploi »⁶¹ mais également d'un besoin de sécurité juridique dans les relations plateformes-travailleurs de plateforme que les mesures sur l'économie de plateforme prévues dans la loi sur le deal pour l'emploi ont vu le jour⁶².

Avant de s'attarder davantage sur les nouvelles mesures de la loi sur le deal pour l'emploi, il semble nécessaire de faire un bref état des lieux des mesures préexistantes afin de comprendre l'ampleur des nouvelles mesures ainsi que leur utilité. Ce rappel des mesures générales nous permettra également d'analyser en pratique, dans le prochain chapitre, le statut des travailleurs du sexe sur *MYM* et *OnlyFans*.

⁵⁶ A. SOBCZAK, *ibidem.*, p. 52.

⁵⁷ Trib. trav. Bruxelles (25e ch.), 8 décembre 2021, A.R. 2021/014148.

⁵⁸ Créée au sein du SPF Sécurité Sociale, la Commission administrative de règlement de la relation de travail a pour but de rendre des décisions sur la nature de la relation de travail lorsque les parties à la relation lui soumettent. Voy M. COIBION, « Chapitre 1 - Sécurité sociale en Belgique » in CH.-É. CLESSE, et al. (dir.), *Sécurité sociale*, 2e édition, Bruxelles, Bruylant, 2024, p. 24.

⁵⁹ La Commission Administrative de règlement de la Relation de travail, « Rapport annuel 2018 », 2018, p. 67 à 75.

⁶⁰ G. VANDERSTEENE, E. VERHAEGEN, « Deal pour l'emploi : la lutte contre les faux indépendants dans l'économie de plateformes et la protection des coursiers indépendants », *Indic. soc.*, 2023, liv. 1, p. 11.

⁶¹ Accord gouvernemental de 2022 sur les mesures relatives au marché de travail. Voy. J. DE MAERE, et K. DIEU, « Le « deal pour l'emploi » un an plus tard : le point sur les dispositions en matière de durée du travail », *J.T.T.*, 2023/27, p. 509.

⁶² G. VANDERSTEENE, E. VERHAEGEN, *op.cit.*, p. 11.

Section 1 – La problématique de la fausse indépendance sur les plateformes

Il semble judicieux d'introduire la notion de fausse indépendance avant de déterminer quels sont les critères qui permettent de distinguer le contrat de service du contrat de travail. La notion de fausse indépendance renvoie aux situations où les parties considèrent ou prétendent collaborer de manière indépendante alors même que tous les éléments caractéristiques du contrat de travail sont présents, à savoir la prestation d'un travail contre rémunération dans un lien de subordination⁶³. Ce phénomène vise « à échapper au paiement des cotisations sociales calculées sur la rémunération du travailleur et à contourner les règles contraignantes en droit du travail (durée du travail, salaires minima, entre autres choses) »⁶⁴. L'objectif derrière le phénomène des faux indépendants est également d'éviter le formalisme trop contraignant du contrat de travail comme la protection de la rémunération ou les règles en cas de rupture du contrat⁶⁵. Les lois en matière de contrat de travail ont pour but de protéger le travailleur, c'est pourquoi la législation impose de lourdes obligations à l'employeur qui se voit limité dans sa liberté d'action par des dispositions impératives. On pense notamment à la suspension du contrat de travail en cas de vacances, de maladie ou d'accident mais également aux dispositions de droit pénal par lesquelles l'employeur est dans l'obligation de payer les amendes auxquelles ses préposés sont condamnés⁶⁶. Les indépendants, quant à eux, prennent en charge personnellement leur cotisation sociale et ne sont concernés par aucune disposition en matière de protection de la rémunération. De plus, les dispositions impératives en matière de relation de travail ne leur sont pas applicables. Cette différence en termes de coût et de responsabilité explique pourquoi certains employeurs essayent de profiter des avantages qu'apporte un collaborateur indépendant (en éludant les normes et obligations contraignantes) tout en lui faisant effectuer les tâches typiques d'un salarié⁶⁷. En ce sens, ils profitent des avantages du salariat (comme la possibilité d'exercer un lien de subordination sur le travailleur) sans ses contraintes. On comprend désormais mieux pourquoi le fléau de la fausse indépendance frappe en particulier les plateformes numériques puisque, rappelons-le, leur système économique est largement basé sur la minimisation des coûts. Il est donc tentant pour

⁶³ A.-V. MICHAUX, « Section Ire - Notion et éléments constitutifs » in *Eléments de droit du travail*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 137.

⁶⁴ M. GRATIA, et J-C HEIRMAN, « Chapitre 2 - La fausse indépendance » in *Le droit social en chantier(s)*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 61.

⁶⁵ G. WILLEMS, *La fausse indépendance*, Liège, Kluwer, 2019, p. 8.

⁶⁶ F. LAGASSE, « Les faux indépendants et le droit du travail », *Ors.*, n°5, 2003, p. 1.

⁶⁷ F. LAGASSE, *ibidem*, p.2.

ces plateformes d'éviter le paiement des cotisations sociale en employant de faux indépendants.

Maintenant que nous avons une idée plus claire de la notion de fausse indépendance et des raisons d'y recourir, il est temps d'analyser les caractéristiques du contrat de travail afin de comprendre où se situe la frontière avec la collaboration de manière indépendante.

Section 2 – Le lien de subordination en droit social

Dans cette section, nous verrons quels apports la jurisprudence a proposés et les différentes lois en la matière. Nous mettrons en lumière les points faibles de chaque apport afin de mettre en évidence toute la complexité de la détermination du lien de subordination.

Pour pouvoir déterminer les éléments qui permettent d'attester la présence d'un contrat de travail ou d'un contrat d'entreprise, il est nécessaire de commencer par définir ce qu'est un contrat de travail et ses caractéristiques.

Sous-section 1 - Avant la loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Avant la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (également appelée loi sur la nature de la relation de travail), il n'existait pas de disposition qui permettait de qualifier au moyen des critères la nature de la relation de travail. C'est pourquoi, à l'époque, on se basait sur la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 ainsi que sur les diverses dispositions du Code civil pour tenter de faire la distinction entre les statuts de travailleur salarié et d'indépendant. C'est notamment sur ces bases que la jurisprudence finira par dégager les principes importants en la matière.

La loi définit le contrat de travail comme étant « le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur »⁶⁸. De cette définition on peut déterminer les trois composantes du contrat de travail : un travail, la rémunération en contrepartie du travail et l'autorité de l'employeur⁶⁹. Le point le plus intéressant pour notre analyse est le lien de subordination qui existe entre un travailleur et son employeur. La subordination implique que l'employeur a le droit de donner des instructions et

⁶⁸ Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, *M.B.*, 22 août 1978, art. 2-3.

⁶⁹ M. VERWILGHEN, et S. GHISLAIN, « Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant (Première partie) », *J.T.T.*, 2020/28, p. 534.

que le salarié a l'obligation d'y obéir⁷⁰. C'est justement l'absence ou la présence de lien de subordination qui permet de différencier le contrat de travail du contrat d'entreprise⁷¹.

La loi ne donne pas de définition du lien de subordination et, puisque la notion est en constante évolution, il est assez complexe de définir le concept⁷². Cependant, la doctrine s'accorde à dire que l'autorité dont il est question aux articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 implique un pouvoir de direction et de surveillance⁷³. On entend par pouvoir de direction, le pouvoir de l'employeur de donner des consignes précises au travailleur sur le travail convenu. Le pouvoir de surveillance concerne le pouvoir de l'employeur et lui octroie le droit de vérifier et de surveiller la conformité des consignes données⁷⁴. Il est à noter que la Cour de cassation a précisé dans un arrêt de 1981⁷⁵ qu'il n'est pas nécessaire que les pouvoirs de surveillance et de direction soient exercés, il suffit que lesdits pouvoirs existent⁷⁶.

Il est également essentiel de préciser que le lien de subordination juridique doit être différencié de la dépendance économique⁷⁷. La dépendance économique, ou subordination socio-économique⁷⁸, se réfère à un critère social qui ne fait pas partie du contrat, c'est pourquoi on ne tient pas compte de cette dernière pour l'appréciation du lien de subordination⁷⁹. La subordination juridique, quant à elle, est définie comme « un rapport de dépendance dans l'exécution du travail impliquant dans le chef de l'employeur un pouvoir de direction sur le travail du salarié, lequel est tenu d'obéir aux ordres et instructions émanant de l'employeur »⁸⁰. Cette distinction avait été soulignée par la Cour de cassation⁸¹ dans un arrêt de 2002⁸².

⁷⁰ J. CLESSE, et F. KEFER, « Chapitre I - La notion de contrat de travail » in *Manuel de droit du travail*, 2e édition, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 179.

⁷¹ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 328, 5° a) et b).

⁷² V. VANNES, « Le concept de l'autorité dans les relations de travail », in *Le lien de subordination dans le contrat de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2005.

⁷³ A.-V. MICHAUX, *op. cit.*, p. 135.

⁷⁴ A.-V. MICHAUX, *ibidem*, p. 135.

⁷⁵ Cass. 18 mai 1981, *Pas.*, 1981, I, p. 1079.

⁷⁶ M.-H. VRIELINCK, « D. - L'autorité requiert le pouvoir de direction et de surveillance : L'arrêt de la Cour de cassation du 18 mai 1981 en cause de *Vzw. Medisch Instituut voor de socialistische Ziekenfondsen van zuid en midden West-Vlaanderen c. RSZ.* » in *Les grands arrêts de la Cour de cassation en matière de contentieux ONSS*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2013, p. 75-79.

⁷⁷ A.-V. MICHAUX, *op. cit.*, p. 136.

⁷⁸ P. VANHAVERBEKE, et L. MIDOL, « 9 - La requalification de la relation de travail : examen de la jurisprudence récente et des décisions de la Commission administrative » in *Droit du travail tous azimuts*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 376.

⁷⁹ M.-H. VRIELINCK, *op. cit.*, p. 64.

⁸⁰ M.-H. VRIELINCK, *ibidem*, p. 64.

⁸¹ M. GRATIA, et J.-C. HEIRMAN, *op. cit.*, p. 60.

⁸² Cass., 14 janvier 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 107.

Le critère de présence de lien de subordination semble simple à déterminer et pourtant en pratique il existe de nombreux cas où il est nécessaire pour le donneur d'ordre de fournir des instructions générales à l'égard d'un indépendant. En d'autres termes, le travailleur indépendant est parfois soumis à une forme de subordination⁸³.

Pour apprécier la nature de la relation de travail, la priorité est donnée à l'autonomie des volontés des parties. La Cour de cassation, dans ses arrêts dits « de qualification »⁸⁴ va consacrer le principe de l'autonomie des volontés et de convention-loi en la matière en se basant notamment sur l'article 1134 de l'ancien code civil qui énonce « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ⁸⁵ »⁸⁶. Ces deux principes ne peuvent toutefois pas contrevenir à l'ordre public ou les normes impératives⁸⁷. C'est pourquoi, selon la Cour de cassation, une requalification par le juge est possible lorsque les éléments factuels sont incompatibles avec la volonté des parties⁸⁸. La jurisprudence utilisait la méthode du faisceau d'indices pour examiner la nature de la relation de travail. En somme, si la nature de la relation de travail présentait des éléments suffisamment incompatibles avec les qualifications données par les parties, le juge requalifiait la relation⁸⁹.

C'est afin d'entériner la jurisprudence de la Cour de cassation⁹⁰ mais également dans un esprit de lutte contre la fausse indépendance⁹¹ que le législateur rédige la loi sur la relation de travail de 2006.

Sous-section 2 - Les nouveautés de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Le législateur avait pour but lors de la rédaction de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 de clarifier la distinction entre travailleur salarié et travailleur indépendant afin d'améliorer la sécurité juridique des parties à la relation de travail et, par conséquent, de

⁸³ E. WAUTERS et A-L BROCORENS, « Quel statut social pour les travailleurs de plateforme ? Le jugement Deliveroo – Contexte belge et européen (I/II) », *Ors.* 2022, 1re partie: liv. 4, p. 4.

⁸⁴ W. VAN EECKHOUTTE, « 'Gezag' in cassatierechtspraak. Een kwestie van bewijs, interpretatie en kwalificatie », *N.J.W.*, 2005, p. 5 à 17. La notion de «kwalificatiearresten» se réfère principalement aux arrêts suivants : Cass. 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271 ; Cass., 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 261 ; Cass. 3 mai 2004, *N.J.W.*, 2005, p. 18 ; Cass. 6 décembre 2004, *N.J.W.*, 2005, p. 21.

⁸⁵ Anc. C. Civ. Art. 1134.

⁸⁶ V. VANNES, « Titre I - La nature de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail » in *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4e édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 11.

⁸⁷ E. WAUTERS et A-L BROCORENS, *op. cit.*, p. 4.

⁸⁸ Cass., 10 juin 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 320.

⁸⁹ C. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. Aux frontières de la fausse indépendance*, 4e édition, Liège, Kluwer, 2021, p. 102.

⁹⁰ E. WAUTERS et A-L BROCORENS, *op. cit.*, p. 5.

⁹¹ L. DE MEYER, et H. BUYSENS, « Hoofdstuk 4 - De Arbeidsrelatiewet van 2006 » in *Schijnzelfstandigheid: terug naar af?*, 1e editie, Bruxelles, Intersentia, 2013, p. 13.

pouvoir lutter plus efficacement contre le phénomène de fausse indépendance qui était en plein essor à l'époque⁹².

Ladite loi de 2006 reprend les deux principes précédemment dégagés par la jurisprudence. Le premier principe correspond à l'autonomie de la volonté des parties, le second veut que le juge ne soit pas lié par la qualification⁹³ lorsque celle-ci est contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs ou qu'elle est incompatible avec l'exécution de la relation de travail⁹⁴. En outre, la loi instaure un système de critères généraux⁹⁵ et spécifiques⁹⁶ qui permettent d'apprécier la nature de la relation de travail. Les critères spécifiques sont déterminés par arrêté-royal pour certains secteurs ou professions et servent à compléter les critères généraux⁹⁷. Il est à noter que ces critères spécifiques n'ont jamais vu le jour à cause de la complexité de la procédure pour la fixation de l'appréciation desdits critères⁹⁸.

Il existe également des critères neutres qui sont ceux qui ne permettent pas de déterminer à eux seuls la nature de la relation de travail⁹⁹ et sont énumérés comme suit par la loi :

« § 3. Les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail :

- 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. »¹⁰⁰

Les critères généraux sont la clé pour l'appréciation de la nature de la relation de travail, il nous semble donc nécessaire de les examiner de manière plus détaillée. La loi édicte ces critères :

⁹² M. GRATIA, et J-C HEIRMAN, « Chapitre 2 - La fausse indépendance » in *Le droit social en chantier(s)*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 60.

⁹³ L. MACHTELINGS, « Een analyse van de Arbeidsrelatiewet », *Jura Falc.*, 2015-2016/4, p. 626.

⁹⁴ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 8 janvier 2007, art. 332.

⁹⁵ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 8 janvier 2007, art. 333 §1^{er}.

⁹⁶ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 8 janvier 2007, art. 334.

⁹⁷ S. VITSE, D. DEJONGHE, « Schijnzelfstandigheid: een analyse van de rechtspraak na 15 jaar Arbeidsrelatiewet » *Schijnzelfstandigheid: analyse rechtspraak*, Malines, Kluwer, 2021, p. 32.

⁹⁸ P. VANHAVERBEKE, et L. MIDOL, *op. cit.*, p. 379.

⁹⁹ E. WAUTERS et A-L BROCORENS, *op. cit.*, p. 5.

¹⁰⁰ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 8 janvier 2007, art. 333 §2.

« § 1er. Les critères généraux dont il est question à l'article précédent et qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique. »¹⁰¹

Le premier critère général est la volonté des parties. En effet, la priorité étant donnée à la volonté, il est logique qu'on la retrouve parmi les critères déterminants. Il s'agit de volonté telle qu'elle est exprimée dans leur accord, dans la mesure où elle s'effectue conformément aux règles relatives au choix de la nature de la relation de travail. On vise la volonté réelle des parties ce qui veut dire que si la volonté est feinte ou que si les parties ne se comportent pas conformément aux dispositions du contrat, on privilégiera l'exécution du contrat (donc la pratique) plutôt que les dispositions contractuelles (la théorie)¹⁰².

Le second critère permettant l'appréciation de l'existence ou non du lien de subordination est la liberté d'organisation du temps de travail¹⁰³. On entend par organisation du temps de travail la possibilité de planifier son emploi du temps en fonction de ses disponibilités et de ses propres préférences¹⁰⁴. Les éléments à retenir pour apprécier la liberté d'organisation du temps de travail sont notamment la liberté de déterminer librement ses congés, l'obligation de respecter une réglementation précise en matière de temps de travail, l'utilisation d'une pointeuse, la justification en cas d'absence, etc.¹⁰⁵ Néanmoins, l'appréciation du critère se fait *in concreto*¹⁰⁶. Ce qui explique pourquoi les contraintes organisationnelles telles que le fait d'assurer un certain nombre d'heures d'ouverture ne sont pas considérées comme des indices de l'existence d'un lien de subordination¹⁰⁷. Cela s'applique également aux

¹⁰¹ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 8 janvier 2007, art. 333 §1^{er}.

¹⁰² S. VITSE, D. DEJONGHE, *ibidem*, p.16.

¹⁰³ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 8 janvier 2007, art. 333 §1^{er}.

¹⁰⁴ P. VANHAVERBEKE, et L. MIDOL, *op. cit.*, p. 377.

¹⁰⁵ L. DE MEYER et H. BUYSSENS, *op. cit.*, p. 22.

¹⁰⁶ P. DE WULF, S. DIELS, M. STAAR, « De Arbeidsrelatiewet: 5 jaar rechtspraak », *Or.*, 2012, liv 7, p. 185.

¹⁰⁷ Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, exposé des motifs, *Doc.*, Ch. repr., sess. 2006-2007, n° 51-2773/001, p. 216.

obligations de nature purement commerciales ; pensons par exemple à une clause contractuelle d'approvisionnement exclusif chez le cocontractant¹⁰⁸.

L'avant dernier critère est la liberté d'organisation de travail qui se traduit par « la définition précise des tâches à accomplir par le cocontractant, associée à l'existence d'instructions précises et de décisions d'un supérieur hiérarchique [qui] sont des indices de l'existence d'un lien de subordination »¹⁰⁹. Selon cette description, est donc considéré indépendant le travailleur libre d'organiser les modalités d'exercice de son temps de travail¹¹⁰. Comme le précédent critère, celui-ci s'apprécie *in concreto*¹¹¹. L'exposé des motifs de la loi tempère ce critère en précisant que le travailleur indépendant peut recevoir des directives générales et instructions lorsque celles-ci sont la conséquence de la nature de l'activité exercée ou si elles sont nécessaires pour la réalisation de l'obligation de résultat qu'assume l'indépendant¹¹².

C'est dans le dernier critères, celui du contrôle hiérarchique, que réside l'élément révélateur de la relation de travail du travailleur salarié. De manière générale, la possibilité d'être contrôlé ou surveillé, que ce contrôle soit réellement exercé ou non, est un signe de subordination. Lorsque la surveillance et le contrôle peuvent déboucher sur la possibilité pour l'une des parties d'imposer des sanctions disciplinaires, on est face à une relation de travail salarié¹¹³.

Outre l'instauration de ces critères généraux, la loi-programme de 2006 prévoyait la mise en place d'une commission de *ruling*¹¹⁴ qui pouvait rendre des décisions concernant la nature de la relation de travail lorsque les parties lui soumettaient. Ladite commission était nommée « Commission de règlement de la relation de travail » et était composée de deux sections. La section normative avait pour rôle « l'objectivation des problèmes de qualification de la relation de travail dans tel ou tel secteur ou pour telle ou telle profession »¹¹⁵ ce qui devait

¹⁰⁸ Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., sess. 2006-2007, n° 51-2773/001, p. 216.

¹⁰⁹ Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., sess. 2006-2007, n° 51-2773/001, p. 216.

¹¹⁰ V. VANNES, « Titre V - La recherche du lien de subordination » in *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4e édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 147.

¹¹¹ P. VANHAVERBEKE, et L. MIDOL, *op. cit.*, p. 378.

¹¹² Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, exposé des motifs, *Docl.*, Ch., sess. 2006-2007, n° 51-2773/001, p. 217.

¹¹³ Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., sess. 2006-2007, n° 51-2773/001, p. 218.

¹¹⁴ Projet de loi modifiant le titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, en ce qui concerne la nature des relations de travail, *Doc.*, Ch., 2012, n° 53-2319/001, p. 6.

¹¹⁵ Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., sess. 2006-2007, n° 51-2773/001, p. 207.

permettre de compléter les critères généraux. La section administrative avait pour but, quant à elle, de rendre des décisions relatives à la nature d'une relation de travail donnée¹¹⁶. Cette commission de *ruling* ne sera jamais mise en place puisque l'arrêté royal nécessaire à la nomination de ses membres n'aura jamais été rédigé¹¹⁷. Le gouvernement de l'époque semblait convaincu par l'adéquation du projet à la problématique et par sa flexibilité¹¹⁸. La loi sur la nature de la relation de travail ne semble donc pas être efficace¹¹⁹, du moins en ce qui concerne la commission de *ruling* et la détermination des critères spécifiques qui n'ont, par ailleurs, jamais vu le jour. Le législateur a pris conscience de cet échec et compte y remédier grâce à la loi du 25 août 2012.

Sous-section 3 - Les modifications apportées par la loi 25 août 2012 modifiant le titre XIII de la loi-programme du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail

C'est avec la loi du 25 août 2012¹²⁰ que le législateur va modifier la loi-programme (1) du 27 décembre 2006 afin d'y ajouter une présomption sur la nature de la relation de travail dans certains secteurs. Cette nouveauté répond au désir de lutte contre la fraude fiscale et sociale causée par la fausse indépendance. En outre, elle garde l'approche sectorielle qui avait été instaurée par la loi du 27 décembre 2006 avec les critères spécifiques¹²¹. C'est sur base de la recommandation n°198 de l'Organisation Internationale du Travail prise le 15 juin 2006 que le législateur crée une présomption réfragable de subordination¹²² dans certains secteurs sensibles. Sont visés par la présomption les secteurs du gardiennage, du nettoyage, de la construction et du transport de choses et de personnes pour le compte de tiers. Le mécanisme de présomption fonctionne sur base de neuf critères ; lorsque au moins cinq d'entre eux sont remplis, la relation de travail est présumée être exécuté dans les liens de travail sauf preuve du contraire¹²³.

¹¹⁶ Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., sess. 2006-2007, n° 51-2773/001, p. 207.

¹¹⁷ P. VANHAVERBEKE, et L. MIDOL, *op. cit.*, p. 380.

¹¹⁸ Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., sess. 2006-2007, n° 51-2773/001, p. 207.

¹¹⁹ Concernant la notion d'efficacité voy. C. MINCKE, « Effets, effectivité, efficience et efficacité du droit : le pôle réaliste de la validité », *R.I.E.J.*, vol. 40, no. 1, 1998, p. 132.

¹²⁰ Loi du 25 août 2012 modifiant le titre XIII de la loi-programme du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail, *M.B.*, 11 septembre 2012.

¹²¹ Projet de loi modifiant le titre le titre XIII de la loi-programme du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail, *Doc.*, Ch., 2012, n° 53-2319/001, p. 6.

¹²² Projet de loi modifiant le titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, en ce qui concerne la nature des relations de travail, *Doc.*, Ch., 2012, n° 53-2319/001, p. 4 et 5.

¹²³ P. VANHAVERBEKE, et L. MIDOL, *op. cit.*, p. 380.

Le législateur profite de l'opportunité de la modification de la loi-programme de 2006 pour simplifier l'élaboration des critères spécifiques¹²⁴. Ce changement n'aura pas énormément de répercussions puisque, à l'heure actuelle, aucun critère spécifique n'a été spécifié¹²⁵.

Par la même occasion, le législateur abroge les dispositions qui concernaient la section normative de la commission de règlement de la relation de travail afin de garder uniquement la section administrative de cette commission qu'il renomme d'ailleurs « commission administrative de règlement de la relation de travail »¹²⁶. Contrairement à celle instaurée par la loi de 2006, la commission administrative de règlement de la relation voit bel et bien le jour et permet aux parties de saisir la commission afin qu'elle rende un *ruling* social, c'est-à-dire une décision contraignante à propos de la qualification de la relation de travail¹²⁷. Cependant, le *ruling* social n'affecte pas le pouvoir souverain des cours et tribunaux d'évaluer la nature d'une relation de travail spécifique, c'est pourquoi il est possible de rencontrer des situations où la Commission et les cours et tribunaux rendent des décisions opposées. On peut citer à titre d'exemple le récent jugement rendu par la chambre francophone du Tribunal du travail de Bruxelles¹²⁸ lors duquel il décide que les livreurs de la plateforme *Deliveroo* doivent être considérés comme des travailleurs indépendants. Cette décision va à l'encontre de l'analyse précédemment faite par la Commission des relations de travail¹²⁹¹³⁰.

Ce genre de contradiction au sein de deux institutions montre bien la complexité d'application de la loi et témoigne également d'une forme d'insécurité juridique en la matière. De plus, la loi du 25 août 2012 semble ne pas être complètement efficace¹³¹ puisqu'elle n'assure pas une interprétation claire ou une application unanime de la loi qui était pourtant l'un des objectifs du législateur lors de la rédaction. En effet, on peut lire dans l'exposé des motifs que la volonté du gouvernement était de lutter contre le phénomène de fausse indépendance et de faux salarié par des moyens simples et efficaces. Or, les contradictions entre la Commission

¹²⁴ P. VANHAVERBEKE, et L. MIDOL, *op. cit.*, p. 381.

¹²⁵ K. DECROIX, F. GAUDISSERT, L. VANDENPLAS, B. VERBRUGGEN, M. CORNELLI, *Flexible staffing: een menu aan mogelijkheden?*, Kluwer, 2023, p. 135.

¹²⁶ Projet de loi modifiant le titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, en ce qui concerne la nature des relations de travail, *Doc.*, Ch., 2012, n° 53-2319/001, p. 6.

¹²⁷ G. VANDERSTEENE, C. PRIEM, E. VERHAEGEN, « La Commission administrative de règlement de la relation de travail en pratique », *Indic. soc.*, n° 21, 2021, p. 6.

¹²⁸ Trib. trav. Bruxelles (25e ch.), 8 décembre 2021, A.R. 2021/014148

¹²⁹ Commission administrative de Règlement de la relation de Travail (CRT) – Chambre francophone, décision 116-FR-20180209, 23 février 2018.

¹³⁰ E. WAUTERS et A-L BROCORENS, *op. cit.*, p. 3.

¹³¹ Concernant la notion d'efficacité voy. C. MINCKE, « Effets, effectivité, efficience et efficacité du droit : le pôle réaliste de la validité », *R.I.E.J.*, vol. 40, no. 1, 1998, pp. 132 et 133.

administrative de règlement de la relation de travail et le Tribunal du travail en ce qui concerne les travailleurs de plateforme illustrent la complexité de la matière et ce, malgré les apports de la loi de 2012. Certains des objectifs du législateur n'ont donc vraisemblablement pas été atteints. C'est pourquoi il se donne pour mission en 2022 de clarifier la situation des travailleurs de plateforme en instaurant un nouveau système de présomption réfragable.

Sous-section 4 - Les apports de la loi du 3 octobre 2022 (loi sur le deal pour l'emploi) portant des dispositions diverses relatives au travail

Le législateur prend conscience de la difficulté d'interprétation des dispositions de la loi sur la nature de la relation de travail et de l'insécurité juridique inhérente à cette dernière. La loi sur le deal pour l'emploi prévoit donc une nouvelle mesure en matière d'économie de plateforme dont l'objectif est d'offrir une meilleure sécurité juridique. On retrouve dans cette nouvelle mesure non seulement les traces de la Résolution du Parlement européen du 16 septembre 2021 sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes (nouvelles formes d'emplois liées au développement numérique) mais aussi celles de la proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme¹³². Cette résolution et cette proposition ont toutes deux pour philosophie d'améliorer notablement la sécurité juridique du travail sur ces plateformes¹³³¹³⁴.

On constate cette volonté du législateur belge d'améliorer la clarté de la loi en donnant de nouvelles définitions en la matière¹³⁵. On les retrouve à l'article 337/3 de la loi sur la nature de la relation de travail ;

« 1° " plateforme numérique donneuse d'ordres " : le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes :

¹³² G. VANDERSTEENE, E. VERHAEGEN, *op. cit.*, p. 11.

¹³³ Résolution du Parlement européen du 16 septembre 2021 sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes – nouvelles formes d'emploi liées au développement numérique, P9TA (2021)0385, 16 septembre 2021, p. 8.

¹³⁴ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM (2021) 762 final, 9 décembre 2021, pp. 4 et 5.

¹³⁵ G. VANDERSTEENE, E. VERHAEGEN, *op. cit.*, p. 11.

a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile ;

b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service ;

Ne sont pas visés les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif ;

2° " le travailleur de plateforme " : tout individu effectuant un travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées ;

3° " l'exploitant de plateforme " : la personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique donneuse d'ordres. »¹³⁶

Il est ajouté, au même article, une nouvelle présomption réfragable qui spécifie que le travail réalisé est exécuté dans le cadre d'un travail salarié lorsque au moins trois des huit critères suivants ou, à défaut, deux des cinq derniers sont remplis¹³⁷ :

« 1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités ;

2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base ;

3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ;

4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause ;

5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut

¹³⁶ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3.

¹³⁷ T. GABRIËLS, E. VERHAGEN, « Le deal pour l'emploi : trop de compromis ? », *Indic. Soc.*, n° 14, 2022, p. 5.

exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;

6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques ;

7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants ;

8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme »¹³⁸.

Il s'agit de huit critères spécifiques applicables au travail effectué par le biais d'une plateforme qui permettent d'apprécier la nature de la relation de travail¹³⁹. Etant donné que la présomption est réfragable, il est possible de renverser celle-ci par toute voie de droit et notamment sur base des critères généraux inscrits à l'article 333, §1^{er} de la même loi¹⁴⁰.

La loi sur le deal pour l'emploi instaure également une grande nouveauté en termes d'assurance accident du travail en obligeant les exploitants des plateformes numériques à contracter une assurance qui couvre les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'accomplissement des tâches du travailleur de plateforme ou lorsqu'il se déplace pour ces tâches¹⁴¹. En effet, les travailleurs indépendants ne bénéficient pas d'une protection particulière en matière d'accidents du travail, contrairement aux salariés¹⁴². Le but de cette disposition est d'offrir une meilleure couverture en matière d'accidents aux travailleurs indépendants qui ne bénéficient normalement d'une protection que par l'assurance légale de

¹³⁸ Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3.

¹³⁹ G. VANDERSTEENE, E. VERHAEGEN, *op. cit.*, p. 11.

¹⁴⁰ T. GABRIËLS, E. VERHAGEN, *op. cit.*, p. 5.

¹⁴¹ Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, *M.B.*, 10 novembre 2022, art. 19.

¹⁴² T. GABRIËLS, E. VERHAGEN, *op. cit.*, p. 6.

soins de santé et indemnités qui garantit le remboursement de leurs frais médicaux et leur accorde une indemnité d'incapacité de travail¹⁴³. L'exploitant de plateforme qui est en défaut d'assurance contre les accidents du travail sera civilement responsable des dommages corporels causés aux travailleurs de plateformes indépendants lors de l'accomplissement de leurs tâches¹⁴⁴.

L'ultime nouveauté instaurée par la loi sur le deal sur l'emploi concerne la Commission administrative de règlement de la relation de travail qui, en plus de rendre des décisions contraignantes, peut à présent donner des avis non-contraignants (-qui ne lient pas institutions de sécurité sociale)¹⁴⁵.

Cette législation étant toute récente, il est difficile de mettre en lumière les points positifs et négatifs qu'elle apporte en la matière, d'autant plus qu'il n'existe pas encore de jurisprudence à ce sujet. Même sans cela, la Commission administrative de règlement de la relation de travail a été confrontée à trois reprises en 2023 à la nouvelle présomption sur la nature de la relation de travail qui a été introduite par la loi du 3 octobre 2022¹⁴⁶.

Malheureusement, faute d'éléments factuels, la Commission n'avait pu rendre de décision dans aucune des trois affaires¹⁴⁷. La Commission rapporte qu'il est possible que la spécificité des dossiers explique cette absence de décision sur le fond, mais cela pourrait également être un signe des difficultés d'application, en particulier en ce qui concerne la preuve des critères nécessaires pour déclencher la présomption de salariat¹⁴⁸.

La définition précise de la notion de lien de subordination est à la fois complexe et en perpétuelle évolution. Les critères permettant de distinguer le contrat de travail du contrat d'entreprise ont été éclaircis par la jurisprudence et les lois, comme celles de 1978, 2006, 2012 et 2022. En dépit de ces efforts, la distinction demeure malaisée dans la réalité, notamment à cause de l'apparition de nouvelles formes de travail telles que les plateformes numériques. La

¹⁴³ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, *Doc. Ch.*, 2022, n°55 2810/001, p. 14.

¹⁴⁴ G. VANDERSTEENE, E. VERHAEGEN, *op. cit.*, p. 13.

¹⁴⁵ G. VANDERSTEENE, E. VERHAEGEN, *op. cit.*, p. 13.

¹⁴⁶ Rapport annuel de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, *Rapport annuel 2023*, p. 13.

¹⁴⁷ Commission administrative de règlement de la relation de travail, Décision 251 FR (Autres activités de poste et de courrier) ; Commission administrative de règlement de la relation de travail, Décision 252 FR (Autres activités de poste et de courrier) ; Commission administrative de règlement de la relation de travail, Décision 253 FR (Autres activités de poste et de courrier).

¹⁴⁸ Rapport annuel de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, *Rapport annuel 2023*, p. 17.

complexité de cette notion est mise en évidence par la diversité des critères et les différences d'interprétation entre les institutions juridiques.

La prochaine partie de cette étude examine comment cette complexité se manifeste dans le cadre du droit pénal sexuel, en particulier en ce qui concerne le proxénétisme, en analysant les apports de la jurisprudence et des diverses lois.

Section 3 – Le lien de subordination en droit pénal

Dans cette sous-section nous nous attarderons sur le lien qui existe entre le proxénète et le travailleur du sexe. Existe-t-il un lien de subordination entre les deux ? Est-ce que ce lien se rapporte à la notion de droit social ? Pour analyser ce lien, il semble utile de faire un court rappel de la notion de prostitution qui va toujours de pair avec la notion de proxénétisme.

Le législateur belge n'a pas défini la notion de prostitution, néanmoins la Cour de cassation a précisé que le terme doit s'entendre dans son sens usuel¹⁴⁹ et « n'implique pas nécessairement l'existence de relations sexuelles et s'applique à la débauche d'une personne qui, moyennant rémunération, se livre à des attouchements impudiques avec quiconque. »¹⁵⁰. La Cour de cassation française voit la notion plus largement en définissant la prostitution comme « le fait d'employer son corps, moyennant une rémunération, à la satisfaction des plaisirs du public, quelle que soit la nature des actes de lubricité accomplis »¹⁵¹. Cette interprétation repose sur l'idée qu'il suffit que l'acte prostitutionnel soit lié au plaisir du client, ce qui offre une très large portée à la notion englobant ainsi jusqu'à la pornographie¹⁵². Dans une vision un peu plus restrictive, on peut dire que la prostitution est « le fait d'employer son corps, moyennant une rémunération, à la satisfaction directe des plaisirs du public, quelle que soit la nature des actes de lubricité accomplis »¹⁵³.

Au niveau européen, c'est dans un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne¹⁵⁴ portant notamment sur la qualification d'une relation de travail qu'on retrouve la définition de prostitution. Dans cet arrêt, la Cour constate que la prostitution « consiste en une activité par

¹⁴⁹ Cass. (2^{ème} Ch.), 24 décembre 1951, *Pas.*, 1952, I, p. 217.

¹⁵⁰ Cass. (2^{ème} Ch.), 3 janvier 1962, *Pas.*, 1962, I, p. 514 et 515.

¹⁵¹ Crim., 19 nov. 1912, D. 1913, 1, p. 353, note Le Poittevin.

¹⁵² É. CLEMENT, « Les hésitations du droit français sur la prostitution des majeurs. Étude à l'occasion de la proposition de loi renforçant la lutte contre le système prostitutionnel (AN n° 1437) », *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, vol. 4, no. 4, 2015, p. 815.

¹⁵³ É. CLEMENT, *ibidem.*, pp. 815.

¹⁵⁴ C.J.C.E., arrêt, Jany et autres c. Staatssecretaris van Justitie, 20 novembre 2001, C-268/99, EU:C:2001:616.

laquelle le prestataire satisfait, à titre onéreux, une demande du bénéficiaire sans produire ou céder des biens matériels »¹⁵⁵.

On peut donc résumer la prostitution comme étant l'activité commerciale qui organise la prestation de services sexuels en réponse à une demande¹⁵⁶. Il est essentiel de bien comprendre la notion de prostitution puisqu'elle permet de circonscrire les limites du proxénétisme. Cette pratique est, depuis la réforme du code pénal sexuel, définie comme « le fait d'organiser la prostitution d'autrui dans le but d'en retirer un avantage, sauf dans les cas prévus par la loi ; de promouvoir, inciter, favoriser ou faciliter la prostitution dans le but de retirer, directement ou indirectement, un avantage anormal économique ou tout autre avantage anormal et de prendre des mesures pour empêcher ou rendre plus difficile l'abandon de la prostitution »¹⁵⁷. Depuis 2022, le proxénétisme est interdit dans ces trois hypothèses. Le proxénétisme est donc maintenant légal et devient une activité économique lorsqu'il n'entre pas dans ces hypothèses, ce qui nécessite que le proxénète se conforme aux lois fiscales et sociales¹⁵⁸.

Mais que faut-il entendre par « organiser la prostitution d'autrui » ? Est-ce que le verbe organiser fait référence à la même organisation dont il est question dans les critères généraux de la loi sur la nature de la relation de travail ou s'agit-il d'autre chose ? Pour mieux comprendre ce qu'entend le législateur, il convient de s'en référer aux travaux parlementaires dans lesquels il est précisé qu'il s'agit de « soumettre contre rémunération à un contrôle hiérarchique ou à une façon déterminée de fonctionner, coordonner contre rémunération, l'activité de personnes rendant des services sexuels tarifés »¹⁵⁹. On y donne notamment l'exemple de la coordination du travail ou de la détermination de l'horaire ou du temps de travail. Le vocable dont il est question dans cet amendement rappelle fortement les critères déterminant l'existence du lien de subordination en droit pénal. Il semblerait donc que le législateur, même s'il ne l'énonce pas clairement dans la loi, fasse écho aux termes de droit

¹⁵⁵ C.J.C.E., arrêt, Jany et autres c. Staatssecretaris van Justitie, 20 novembre 2001, C-268/99, EU:C:2001:616, point 48.

¹⁵⁶ C.-E. CLESSE, « 8. - Prostitution et proxénétisme », *op. cit.*, p. 267.

¹⁵⁷ T. HENRION, « Abus de la prostitution (art. 433quater/1 à 433quater/8) », in *Mémento de droit pénal*, liv. II., Liège, Kulwer, 2024, p. 367.

¹⁵⁸ C.-E. CLESSE, *op. cit.*, p. 267.

¹⁵⁹ Projet de loi modifiant le code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, amendement, *Doc.*, Ch., 2021-2022, 55 2141/005, p. 13.

social. C'est sur base de l'amendement n°79 que l'on déduit qu'il n'y a pas de proxénétisme lorsque l'on tire un avantage de la prostitution d'un travailleur indépendant¹⁶⁰.

Ce point de vue se confirme avec les termes « sauf dans les cas prévus par la loi » qui font référence à la loi du 3 mai 2024 qui autorise, à présent, sous certaines conditions, de conclure un contrat de travail de travailleur du sexe¹⁶¹. Or, l'exposé des motifs de la loi précitée précise que le contrat de travailleur du sexe est un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978¹⁶². Pour établir l'existence de proxénétisme, il faudrait donc se référer au droit social et aux critères qui permettent la détermination de l'existence d'un lien de subordination.

Pour déterminer si *MYM* est une plateforme pouvant être qualifiée de proxénète, nous la confronterons dans le chapitre suivant à des critères de la loi sur la nature de la relation de travail puisque nous venons de voir que la notion de proxénétisme renvoie au vocable du droit du travail.

Le lien de subordination en droit social est une notion complexe et en pleine évolution, marquée par des critères fluctuants et des interprétations variées selon les contextes. En matière de proxénétisme, bien que le législateur ne le dise pas explicitement, il s'avère que l'appréciation de ce lien se fait largement sur la base du droit social.

Lors de cette analyse, nous avons étudié en profondeur la prostitution, ses différentes interprétations jurisprudentielles et la récente réforme du code pénal sexuel belge. Cette réforme, en établissant des conditions spécifiques pour légaliser certaines formes de proxénétisme, oblige les proxénètes à respecter les lois fiscales et sociales, ce qui renforce le lien avec les critères de subordination en droit social. Nous avons aussi examiné les contraintes et les exigences établies par la loi, en particulier à travers les discussions parlementaires et l'amendement n°79.

Cette théorisation était cruciale afin de préparer à l'application concrète de ces concepts dans la section qui suit. Grâce à notre compréhension des bases juridiques et des critères de subordination, nous sommes désormais aptes à analyser les situations réelles et à déterminer si

¹⁶⁰ S. NEVEU, « Chapitre VII - L'abus de la prostitution » in Beernaert, M.-A. et al. (dir.), *Les infractions - Volume 3*, 2e édition, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 418. Citant C-E. CLESSE, « 8. - Prostitution et proxénétisme » in RIZZO, A. (dir.), *Le nouveau droit pénal sexuel*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2022, p. 272.

¹⁶¹ Loi du 3 mai 2024 portant portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, *M.B.*, 6 juin 2024, art. 4.

¹⁶² Projet de loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, exposé des motifs, Doc., Ch., 2023-2024, n° 55 3926/001, p. 5.

un lien de subordination existe dans le contexte des relations entre proxénètes et travailleurs du sexe.

Chapitre 3 – Applications au cas d’espèce

Afin d’appliquer toute la théorie que nous venons d’aborder au cas de *MYM*¹⁶³, la première étape sera d’analyser les prestations qu’offrent les travailleurs du sexe sur la plateforme. Cela constitue-t-il un cas de prostitution ? Le cas échéant, il sera opportun d’examiner la relation de travail qui lie l’opérateur au travailleur et de déterminer s’il y a lieu de la qualifier de proxénétisme ou non.

Des différentes définitions précédemment fournies du concept de prostitution, il ressort de cette pratique deux éléments marquants : elle ne nécessite pas forcément de relation sexuelle complète¹⁶⁴ et l’emploi du corps contre rémunération¹⁶⁵ s’opère en vue de procurer un plaisir sexuel¹⁶⁶ au client.

Lorsque le travailleur du sexe reçoit une commande de « média privé »¹⁶⁷ sur la plateforme, il utilise son corps afin de procurer du plaisir sexuel à autrui contre rémunération. Même s’il n’y a pas de contact physique, le travailleur du sexe réalise certains actes sexuels demandés par le client, filme ceux-ci et fournit la vidéo afin d’être payé. Les services sexuels réalisés sur *MYM* correspondent à la définition de prostitution et il y a donc bel et bien lieu de se demander si la plateforme joue le rôle de proxénète dans cette relation.

Section 1 – Application de la loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail

Avant de nous lancer dans la tâche complexe de qualification de la relation de travail qui existe entre *MYM* et les travailleurs, il nous paraît primordial d’examiner la possibilité d’application - ou non – à notre cas d’espèce de la loi du 3 mai 2024 portant sur les dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail.

¹⁶³ Nous nous concentrons uniquement sur *MYM* car la plateforme *OnlyFans* n’est pas assez transparente pour pouvoir en analyser le fonctionnement en détail.

¹⁶⁴ HENRION, T., « Abus de la prostitution (art. 433quater/1 à 433quater/8) », in *Mémento de droit pénal*, liv. II., Liège, Kulwer, 2024, p. 364.

¹⁶⁵ É. CLEMENT, *ibidem.*, pp. 813-825.

¹⁶⁶ J. GREGOIRE, M. DANTINNE, et C. MATHYS, « Corps et prostitution : entre aliénation et mise à disposition, quel est le rapport des travailleuses du sexe à leur corps ? », *R.F.D.L.*, 2015/1, p. 69.

¹⁶⁷ Contenus exclusifs demandés par les abonnés après s’être abonnés au profil du créateur. Une fois la demande acceptée et payée, le créateur dispose de 72 heures pour envoyer le média privé.

Si ladite loi s'applique, l'on pourra, si le cas se présente, qualifier la relation de travail comme étant une relation employeur-employé sans que la plateforme soit poursuivie pour proxénétisme. Puisque dans ce cas, elle organiserait la prostitution d'autrui d'une manière qui est autorisée par la loi¹⁶⁸. *A contrario*, si le cas des travailleurs du sexe sur *MYM* sort du champ d'application de la loi, alors la plateforme risque d'être poursuivie pour proxénétisme étant donné qu'elle organise la prostitution d'autrui en dehors des cas prévus par la loi¹⁶⁹. La question est donc de savoir si le travailleur du sexe virtuel est visé par la loi du 3 mai 2024.

Pour ce faire, rappelons brièvement les objectifs de ladite loi. Il ressort de l'exposé des motifs que la loi du 3 mai 2024 prolonge le processus de dépenalisation du travail sexuel qui avait été effectué grâce à la modification du code pénal relatif au droit pénal sexuel¹⁷⁰. Il ressort des travaux parlementaires que le législateur considère le travail du sexe comme une profession particulière qui requiert une protection solide pour les travailleurs du sexe¹⁷¹. C'est pourquoi le champ d'application de la loi entend être limité. Et ceci se comprend tout à fait puisque la matière touche au droit pénal et que la loi pénale est de stricte interprétation¹⁷². Il est donc logique de retrouver dans les travaux préparatoires nombreux exemples de cas où la loi ne s'applique pas ; parmi ceux-ci, les situations de fausse indépendance. Les personnes qui emploient de faux indépendants organisent la prostitution en dehors du cadre légal, c'est pourquoi ils ne peuvent bénéficier de la cause de justification qui est prévue par l'article 433quater/1, alinéa 1er, 1er tiret du Code pénal.

Le champ d'application de la loi est strict, il est donc logique que la cause de justification ne soit octroyée qu'aux employeurs qui ont préalablement reçu l'agrément dont il est question à l'article 15 de la loi. Les employeurs qui n'ont pas reçu l'agrément ne rentrent par conséquent pas dans le champ d'application de la loi¹⁷³. Autrement dit, pour pouvoir bénéficier de la cause de justification prévue par l'article 433quater/1, alinéa 1er, 1er tiret du Code pénal il faudrait que *MYM* soit en possession dudit agrément. Ce qui n'est pas le cas. La plateforme *MYM* ne bénéficie pas de l'exception légale. Dès lors, en employant comme salariés

¹⁶⁸ C. pén., art 433quater/1.

¹⁶⁹ C. pén., art 433quater/1.

¹⁷⁰ Projet de loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, exposé des motifs, Doc., Ch., n° 55 3926/001, p. 4.

¹⁷¹ Projet de loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, exposé des motifs, Doc., Ch., n° 55 3926/001, p. 4.

¹⁷² Corr. Liège (div. Liège) (19e ch.) 9 juillet 2018, *J.L.M.B.* 2019, liv. 14, 643. Voy. Également Cass., 2e ch., 22/05/2001, *Pas.*, 2001/5-6, p. 939.

¹⁷³ Projet de loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, exposé des motifs, Doc., Ch., n° 55 3926/001, p. 5 et 6.

des travailleurs, elle risque d'être poursuivie pour proxénétisme. Pour l'instant, et tant que la plateforme n'entre pas en possession de l'agrément, elle n'est pas protégée par l'exception légale d'organisation de la prostitution d'autrui.

Mais ce n'est pas la seule raison pour laquelle *MYM* est exclue du champ d'application de la loi. En effet, les travaux parlementaires précisent que les prestations purement numériques via une webcam ne sont pas visées par la présente loi¹⁷⁴. Or, les prestations des travailleurs du sexes étant essentiellement numériques¹⁷⁵, les services proposés sur cette plateforme sont exclus de la loi. Cette précision n'est pas restée dans le projet final de loi, de sorte que la loi adoptée ne fait aucune mention de l'exclusion des prestations numériques. Néanmoins, la loi pénale étant de stricte interprétation¹⁷⁶, les précisions inscrites dans les travaux parlementaires devraient être suivies.

MYM devrait être totalement exclue du champ d'application de la loi du 3 mai 2024 qui autorise sous certaines conditions précises l'organisation de la prostitution d'autrui dans le cadre d'un contrat de travail du sexe.

Il faut donc conclure que la seule possibilité pour *MYM* de continuer à proposer ses services sans s'inquiéter d'éventuelles poursuites pour proxénétisme est de n'employer que des travailleurs indépendants. Il n'est souhaitable ni pour la plateforme ni pour les créateurs de contenu sur *MYM* d'encourir des poursuites. En effet, si *MYM* réalise qu'il existe un risque quelconque de poursuite pénale, elle risque soit de bannir le contenu explicite, soit de fermer boutique, ce qui entraînerait, dans les deux cas, des répercussions désastreuses pour les travailleurs du sexe qui perdraient le moyen de prester leurs services.

Nous connaissons l'importance de la qualification de la relation de travail dans le cas de *MYM*, analysons à présent minutieusement le fonctionnement de la plateforme afin de comprendre la relation qui existe entre l'opérateur et le travailleur du sexe.

Section 2 – *MYM* est-elle une plateforme de proxénétisme ?

Pour connaître la nature de la relation de travail qui existe entre *MYM* et les travailleurs de la plateforme, nous examinerons d'abord si la présomption réfragable de

¹⁷⁴ Projet de loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, exposé des motifs, Doc., Ch., n° 55 3926/001, p. 8.

¹⁷⁵ Il arrive que les travailleurs du sexe utilisent la plateforme afin de trouver des clients pour des prestations physiques dites IRL (in real life).

¹⁷⁶ Corr. Liège (div. Liège) (19e ch.) 9 juillet 2018, *J.L.M.B.* 2019, liv. 14, 643. Voy. Également Cass., 2e ch., 22/05/2001, *Pas.*, 2001/5-6, p. 939.

salariat pour les plateformes donneuses d'ordres s'applique à notre cas. Nous examinerons ensuite les critères généraux de la loi sur la nature de la relation de travail.

Avant de passer à l'examen chacun des critères, il est important de vérifier que la plateforme *MYM* est bien une plateforme numérique donneuse d'ordres au sens de la loi sur le deal pour l'emploi¹⁷⁷. Comme nous l'avons dit précédemment dans ce travail, la loi sur le deal pour l'emploi s'inspire fortement de la proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme¹⁷⁸. Nous nous aiderons de celle-ci pour interpréter correctement le sens de la loi sur le deal pour l'emploi.

Sous-section 1 – La présomption pour les plateformes numériques donneuses d'ordres

Selon la loi, une plateforme numérique donneuse d'ordres est un fournisseur qui peut exercer un pouvoir de décision ou de contrôle sur la façon dont les services doivent être fournis et sur les conditions de travail ou de rémunération et ce en utilisant un algorithme ou une autre méthode ou technologie similaire¹⁷⁹. Le service en question doit être en partie fourni par des moyens électroniques comme une application ou un site web. Enfin, le service doit être fourni à la demande d'un destinataire de service¹⁸⁰.

S'il va de soi que les services de *MYM* se font par des moyens électroniques et ce à la demande du client, à savoir le destinataire de service, il est plus complexe de dire si, à priori, il s'agit d'une plateforme numérique donneuse d'ordres.

Comme les travaux parlementaires précisent que les conditions sont cumulatives pour qualifier une plateforme de plateforme numérique donneuse d'ordres¹⁸¹, nous allons examiner chacune des conditions afin de déterminer si *MYM* peut être considérée comme telle au sens de l'article 337/3, §1^{er}, 1^o de la loi sur la nature de la relation de travail. Nous allons procéder en deux temps puisque la définition donne deux exigences : la première porte sur la manière dont les services sont fournis et la seconde sur les conditions de travail ou la rémunération.

¹⁷⁷ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3, §1^{er}, 1^o.

¹⁷⁸ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM (2021) 762 final, 9 décembre 2021.

¹⁷⁹ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3, §1^{er}, 1^o.

¹⁸⁰ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3, §1^{er}, 1^o, a) et b).

¹⁸¹ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, exposé des motifs, Doc., Ch., 2021-2022, n° 2810/001, p. 36.

Examinons dans un premier temps si la plateforme possède un pouvoir de décision ou un quelconque contrôle sur la fourniture des services. Il semble effectivement que *MYM* puisse contrôler la manière dont le service doit être fourni pour leur service de « Médias privés ». L'utilisateur passe commande auprès du créateur de contenu de son choix et le créateur accepte la commande. Ensuite, la plateforme concède 72 heures au créateur de contenu pour fournir la commande sans quoi le client sera remboursé. Si le client estime que le contenu qu'il a reçu ne correspond pas à ce qu'il avait demandé, il peut s'en plaindre à la plateforme en précisant en quoi il estime que le média ne correspond pas aux spécificités demandées. *MYM* peut donc vérifier et contrôler la manière dont le service est rendu puisque non seulement il donne un temps imparti au créateur pour fournir la commande mais il a aussi et surtout un droit de regard en cas de contestation de l'utilisateur¹⁸². Les conditions générales de service de la plateforme ne précisent pas de quelle manière ils peuvent vérifier l'envoi dans les 72 heures ni la conformité du contenu. S'agit-il d'un algorithme ou d'une autre technologie, nous ne saurons le dire puisque les conditions générales d'utilisation précisent juste que « *MYM* sera seule arbitre de la conformité du Média privé aux spécifications de l'utilisateur »¹⁸³.

En ce qui concerne la rémunération, les créateurs semblent libres dans la fixation du prix de la commande selon les conditions générales de service. En effet, c'est le créateur qui propose un prix à l'utilisateur qui est libre de l'accepter ou non. Il n'y a donc pas de pouvoir de contrôle sur la rémunération puisque la plateforme n'impose pas un prix particulier pour la vente de médias privés. En ce qui concerne les « abonnements » et les « *MYM* Live » la plateforme ne laisse pas autant de marge de liberté au créateur de contenu puisqu'elle lui propose différents tarifs déjà établis¹⁸⁴. Certes, le créateur est pleinement libre de choisir parmi les différentes propositions mais on ne peut pas dire que le créateur fixe librement la tarification de ses abonnements et de ses *lives*. Ceci n'est probablement pas suffisant pour dire que *MYM* a un pouvoir de décision sur la rémunération mais il possède en tout cas un certain contrôle sur celle-ci. On peut considérer que cette exigence est remplie puisqu'il y a une forme de contrôle quant à la fixation de certains tarifs sur la plateforme.

On peut passer à l'examen de l'exigence de contrôle ou de pouvoir de décision sur les conditions de travail des travailleurs sur *MYM*. Les travaux parlementaires font plusieurs fois référence aux conditions de travail sans pour autant en donner la définition. Cela dit, on

¹⁸² Conditions Générales de Services de *MYM*, point 6.1.5

¹⁸³ Conditions Générales d'Utilisation de *MYM*, art. 5.

¹⁸⁴ Voir annexe 1.

peut déduire de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne que les conditions de travail comprennent tous les éléments qui affectent la santé, la sécurité et la dignité du travailleur¹⁸⁵. Les conditions de travail peuvent donc être définies comme un ensemble de variables physiques, humaines, matérielles et organisationnelles liées au travail qui touchent l'activité professionnelle du salarié et son état dans ses aspects biologiques, cognitifs, sociaux et psychiques¹⁸⁶. La question est de savoir si *MYM* a un pouvoir de décision ou possède une forme de contrôle sur l'un de ces facteurs. Lorsqu'on s'intéresse aux risques psychosociaux sur le lieu de travail et plus particulièrement au harcèlement, qui tous deux, font partie des conditions de travail¹⁸⁷, il semble effectivement que *MYM* ait un certain contrôle sur les conditions de travail des créateurs de contenu puisqu'elle possède le pouvoir de bannir un utilisateur en cas de harcèlement. En effet, il arrive que des créateurs de contenu subissent du harcèlement de la part des clients sur la plateforme, c'est pourquoi la possibilité de bloquer certains utilisateurs leur est offerte. En outre, la plateforme a également le pouvoir de bannir l'utilisateur lorsque son comportement ne respecte pas les conditions d'utilisation¹⁸⁸.

Une autre illustration de l'existence d'une forme de contrôle sur les conditions de travail des créateurs de contenu est démontrée par l'engagement de *MYM* à protéger les données personnelles des créateurs de contenu. Outre les données personnelles, la plateforme travaille sur la protection des contenus même si elle ne peut garantir une protection totale, le risque zéro n'existant pas¹⁸⁹.

Nous venons de démontrer que *MYM* peut être considérée comme une plateforme donneuse d'ordres au sens de l'article 337/3, 1° de la loi sur la nature de la relation de travail. Il n'est néanmoins pas certains qu'elle réponde aux critères nécessaires pour activer la présomption de travail salarié.

¹⁸⁵ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, signée à Nice le 7 décembre 2000, J.O.U.E, (2000/C 364/01), 18 décembre 2000, art. 31.

¹⁸⁶ R. GHAM, « Conditions de travail », in G. VALLERY éd., *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés*, Dunod, 2019, p. 124.

¹⁸⁷ P. BRASSEUR, ET J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 » in D. DUMONT, et P-P. VAN GEHUCHTEN, (dir.), *Actualités en matière de bien-être au travail*, 1^{ère} édition, Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 123.

¹⁸⁸ Les 10 commandements de nos Conditions Générales d'Utilisation, <https://support.mym.fans/hc/fr/articles/14996723005212-Les-10-commandements-de-nos-Conditions-G%C3%A9n%C3%A9rales-d-Utilisation#:~:text=Sur%20la%20plateforme%2C%20il%20convient,fait%20uniquement%20sur%20la%20plateforme>.

¹⁸⁹ *MYM* vous protège, https://support.mym.fans/hc/fr/articles/360013758020-MYM-vous-prot%C3%A8ge#h_01HHQ1P8X0YHT0WZ73ZDQHTAYG

En effet, outre l'exigence de la définition de plateforme donneuse d'ordres, il faut que la relation de travail réponde à trois des huit critères de la loi ou au moins à deux des cinq derniers¹⁹⁰ comme nous l'avons explicité précédemment. Passons à l'examen de chacun des critères afin de voir si la présomption s'applique à *MYM*. Pour ce faire, nous garderons en tête la jurisprudence de la Cour de Cassation selon laquelle « le lien de subordination, qui est la caractéristique du contrat de travail, existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne »¹⁹¹. Il suffit que la plateforme ait la possibilité d'exercer certaines facultés, peu importe si elle les exerce effectivement ou pas¹⁹².

1. Exigence d'exclusivité

Le premier critère est la possibilité pour l'opérateur d'exiger une exclusivité quant à son domaine d'activité¹⁹³.

Il est possible de définir la clause d'exclusivité comme la clause par laquelle un employeur interdit à l'un de ses travailleurs d'exercer une autre activité professionnelle durant son contrat. Par cette clause, l'employeur souhaite que le travailleur consacre toute son énergie à ses tâches et évite de réduire son efficacité en exerçant une autre activité professionnelle pour un tiers ou pour lui-même¹⁹⁴.

Lors de la fourniture d'un « Média privé » le créateur de contenu s'engage à ne pas diffuser gratuitement le média par quelque moyen que ce soit ou sur tout support¹⁹⁵. De plus, le média ne peut être transmis au client que par le biais de la plateforme à l'exclusion de tout autre moyen de communication. Il est vrai que, dans le monde du travail du sexe, certaines applications peuvent être détournées de leur objectif initial afin d'y permettre la commercialisation d'actes sexuels. C'est ainsi que certains travailleurs du sexe utilisent l'application Snapchat afin de rendre payant l'accès à leur photo¹⁹⁶ alors qu'initialement l'application permet d'envoyer et recevoir gratuitement des photos et vidéos éphémères qui sont généralement utilisées dans la communication et le marketing¹⁹⁷. On pense également à

¹⁹⁰ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3, §2.

¹⁹¹ C. cass (3^e Ch.), 4 février 2013, *Pas.*, liv. 2, p. 312.

¹⁹² Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, exposé des motifs, Doc., Ch., 2021-2022, n° 2810/001, p. 38.

¹⁹³ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3, §2, 1°.

¹⁹⁴ E. PLASSCHAERT, « II - Clauses ayant un effet utile pendant le contrat » in E. CORNU, et J.-FR. NEVEN, (dir.), *Le patrimoine intellectuel de l'entreprise*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 164.

¹⁹⁵ Conditions Générales de Service de MYM, point 6.1.5.

¹⁹⁶ H. BERG, « Une scène n'est qu'un outil marketing. Le travail indépendant des actrices dans l'économie de la pornographie en ligne aux États-Unis », *Réseaux*, vol. 237, no. 1, 2023, p. 166.

¹⁹⁷ C. BLADIER, « Outil 13. Snapchat », *La Boîte à outils des réseaux sociaux*, Dunod, 2016, p. 52 et 53.

Zoom où certains travailleurs du sexe proposent des séances webcam à leur client¹⁹⁸ alors que l'application est traditionnellement utilisée pour organiser des réunions ou des cours par vidéoconférence. L'on comprend aisément que les travailleurs du sexe optent parfois pour l'utilisation d'autres applications. En passant par Zoom ou Snapchat, les travailleurs du sexe évitent les frais bancaires et les commissions que prend *MYM* sur chaque transaction. La plateforme ne servant plus que de moyen de rencontre entre les clients et les travailleurs du sexe. Il semble donc normal que *MYM* souhaite avant toute chose se protéger en excluant la transmission de ces médias sur d'autres canaux. Elle ne cherche pas véritablement à protéger ses ressources humaines contre des interférences potentielles qui pourraient affecter la qualité ou la quantité du travail auquel le travailleur de plateforme s'est engagé¹⁹⁹ mais semble plutôt se protéger du possible évitement des frais bancaires et commissions des créateurs de contenu en utilisant d'autres plateformes. Il ne semble donc pas qu'on soit face à une exigence d'exclusivité concernant son activité.

Cela dit, la plateforme précise qu'inviter les utilisateurs à employer une plateforme concurrente à *MYM* est un motif de suspension ou, en cas de manquement répété, de résiliation du contrat qui relie le travailleur de plateforme à *MYM*²⁰⁰. Dans ce cas, la plateforme n'exige pas une exclusivité mais sanctionne lourdement les invitations à l'utilisation de plateformes concurrentes. Encore une fois, *MYM* ne cherche pas à ce que le travailleur de plateforme lui dédie toute sa force de travail²⁰¹ mais se protège de la concurrence.

Il est à noter que le critère de l'exclusivité nous semble peu clair car le vocable fait plutôt écho à la notion de clause d'exclusivité alors que la notion de non-concurrence serait peut-être plus idoine puisqu'elle touche directement le domaine d'activité. La clause d'exclusivité, elle, vise, par définition, l'exercice d'activités professionnelles non-concurrentes²⁰². En effet, on peut déduire des articles 17, 3°, b) de la loi du 3 juillet 1978 et de 1134 du code civil concernant l'exécution de bonne foi des conventions qu'il existe, dans le chef du travailleur, une obligation de non-concurrence même loyale. Il est d'autant plus curieux de renvoyer aux notions d'exclusivité ou même de non-concurrence puisqu'il s'agit de clauses qui restreignent la liberté du travailleur²⁰³. Or, le critère numéro trois, que nous verrons juste

¹⁹⁸ H. BERG, *op. cit.*, p. 166.

¹⁹⁹ E. PLASSCHAERT, *op. cit.*, p. 164.

²⁰⁰ Conditions Générales de Service de *MYM*, point 15.1.

²⁰¹ E. PLASSCHAERT, *op. cit.*, p. 164.

²⁰² E. PLASSCHAERT, *op. cit.*, p. 164.

²⁰³ E. PLASSCHAERT, *op. cit.*, p. 164.

après, concerne déjà la restriction de la liberté du travailleur dans l'exercice de sa profession. On comprend difficilement l'utilité d'imposer plusieurs critères qui se chevauchent dans leur portée. Et ce surtout lorsqu'on sait que la jurisprudence ne considère pas la clause d'exclusivité comme étant incompatible avec le contrat d'entreprise²⁰⁴. Il en va de même pour la clause de non-concurrence²⁰⁵. La clause d'exclusivité tout comme la clause de non-concurrence peuvent se retrouver dans les contrats de travail comme dans les contrats d'entreprise²⁰⁶. Quoiqu'il en soit, on ne peut pas conclure que *MYM* a la possibilité d'exiger une exclusivité concernant son domaine d'activité. Le premier critère n'est donc pas rempli.

2. La géolocalisation

Le second critère de la présomption requière que la plateforme utilise la géolocalisation « à des fins autres que le bon fonctionnement de ses services de base »²⁰⁷.

L'application *MYM* n'utilise pas la géolocalisation ni des utilisateurs ni des travailleurs de plateforme. Le critère n'est donc pas rempli.

3. Restriction de la liberté du travailleur de plateforme dans l'exécution de son travail

Pour mieux comprendre le troisième critère, les travaux parlementaires donnent l'exemple d'un livreur à vélo qui se verrait imposer un itinéraire pour effectuer sa livraison ou qui n'aurait pas la possibilité de délivrer le colis à un voisin en cas d'absence du client. On y retrouve également l'exemple du livreur qui doit, via un processus préétabli, valider la livraison en précisant l'heure²⁰⁸. Ces quelques exemples semblent faire écho au jugement qu'avait rendu la chambre francophone du Tribunal du travail de Bruxelles à propos des livreurs *Deliveroo*²⁰⁹. Nous nous aidons donc des éléments mis en lumière par le tribunal concernant la liberté du livreur dans l'exécution de son travail.

Le juge avait souligné justement la liberté du livreur dans le choix de l'itinéraire qui lui semblait le plus opportun. Même si l'application *Deliveroo Ride* lui propose un itinéraire, rien ne contraint le coursier à l'emprunter²¹⁰. L'important étant que la livraison arrive au client. Dans le même ordre d'idée, rien n'est imposé au créateur de contenu pour la réalisation du média. La plateforme ne lui impose pas un format spécifique, un angle de vue particulier pour

²⁰⁴ C. Trav., Liège, 25 septembre 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 280.

²⁰⁵ C. Trav., Mons, 30 juin 1988, *J.T.T.*, 1988, p. 377.

²⁰⁶ V. VANNES, *op. cit.*, p. 120 et 121.

²⁰⁷ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3, §2.

²⁰⁸ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, exposé des motifs, Doc., Ch., 2021-2022, n° 2810/001, p. 37.

²⁰⁹ Trib. trav. Bruxelles (25e ch.), 8 décembre 2021, A.R. 2021/014148.

²¹⁰ Trib. trav. Bruxelles (25e ch.), 8 décembre 2021, A.R. 2021/014148, p. 72 et 74.

l'enregistrement du média. La personne qui peut donner des spécifications est uniquement le client *MYM* ayant un droit de vérification en cas de plainte du client à propos de la non-conformité du contenu à ses exigences. On ne peut donc pas dire qu'il y a une restriction de la liberté d'exécution du travail de la part de la plateforme, à ce niveau-là.

Le deuxième élément important concernant la liberté dans l'exécution du travail qui ressort de l'arrêt précité est la liberté du coursier d'accepter ou non une course²¹¹. Il en va de même pour les créateurs de contenus qui reçoivent une commande, ils sont totalement libres d'accepter ou refuser de réaliser celle-ci²¹². De plus les conditions générales de service de la plateforme précisent que le créateur peut, à sa seule discrétion, accepter seulement une partie de la commande²¹³.

Il semble opportun de rappeler ce que nous avons énoncé lors de l'analyse du premier critère, celui sur l'exclusivité. Nous avons expliqué qu'il semblait curieux d'insérer un critère qui concerne l'exclusivité ou la non-concurrence (qui implique nécessairement une restriction de liberté dans l'exécution du travail²¹⁴) sachant qu'un des autres critères concerne exclusivement la possibilité pour l'exploitant de restreindre la liberté du travailleur dans l'exécution de sa profession. Il nous semble donc que dès lors que le premier critère est rempli, le troisième devrait également l'être presque automatiquement.

L'on peut en déduire que *MYM* ne restreint pas la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail. Les trois premiers critères consistent davantage en des indices et ne sont pas véritablement déterminants. En outre, on remarquera que ceux-ci font très souvent écho aux cas des coursiers Deliveroo, rendant difficile leur application à d'autres plateformes donneuses d'ordres.

Les prochains critères sont issus²¹⁵ de la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme²¹⁶. Nous nous y rapporterons donc régulièrement pour l'interprétation desdits critères.

²¹¹ Trib. trav. Bruxelles (25e ch.), 8 décembre 2021, A.R. 2021/014148, p. 10, 11, 67 et 72.

²¹² Conditions Générales de Services de MYM, point 5.1.2.

²¹³ Conditions Générales de Services de MYM, point 5.1.3.

²¹⁴ E. PLASSCHAERT, *op. cit.*, p. 164.

²¹⁵ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, exposé des motifs, Doc., Ch., 2021-2022, n° 2810/001, p. 12.

²¹⁶ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM (2021) 762 final, 9 décembre 2021.

4. Limitation des revenus

Le quatrième critère est libellé comme suit :

« l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause »²¹⁷.

Il faut donc vérifier la possibilité de *MYM* de limiter le revenu des créateurs de contenus sur la plateforme. Il n'existe pas de taux horaire sur la plateforme. Néanmoins, le choix de la fixation n'est pas toujours tout à fait libre pour le créateur. En effet, pour l'abonnement et les *lives*, *MYM* propose plusieurs prix parmi lesquels le créateur doit choisir²¹⁸. Même si la plateforme lui offre un choix multiple, on ne peut pas dire qu'il ait la pleine liberté de fixer le prix de ses prestations.

En ce qui concerne les autres médias (médias Push et médias privés), *MYM* propose toujours une présélection de prix en premier lieu en laissant, tout de même, une case dans laquelle le créateur peut écrire le chiffre de son choix pour la tarification²¹⁹.

Les travaux parlementaires ne donnent pas de précision sur ce critère, il semble donc que celui-ci fasse référence à la jurisprudence qui souligne le cas des coursiers Deliveroo à qui la plateforme impose un prix sans leur laisser le moindre pouvoir de fixation²²⁰. Cela dit, le critère s'inspire fortement de la proposition de directive que nous avons précité, il semble opportun d'examiner ce qu'elle énonce à ce sujet.

La proposition de directive semble plus explicite, elle indique que l'exploitant « détermine effectivement le niveau de rémunération, ou en fixe les plafonds »²²¹. Le législateur européen ne veut pas viser les simples recommandations quant au prix de la prestation mais la détermination pure²²². Les « Médias privés » tels que *MYM* proposent quant

²¹⁷ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3, §2, 4°.

²¹⁸ Voy. Annexe 1 et 2.

²¹⁹ Voy. Annexe 3.

²²⁰ C. trav. Bruxelles, (8^e Ch.), 21 décembre 2023, *J.L.M.B.*, 2024/10, p. 423-443. Renversant Trib. trav. fr., Bruxelles (25^e Ch.), 08 décembre 2021, *J.L.M.B.*, 2022/9, p. 390-417.

²²¹ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM (2021) 762 final, 9 décembre 2021, art. 4, §2, a).

²²² Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM (2021) 762 final, 9 décembre 2021, p. 30.

à eux plusieurs prix tout en offrant au créateur de contenu la possibilité d'inscrire son propre prix. Nous n'avons trouvé nulle part une quelconque information concernant un plafond. Nous avons eu l'opportunité de poser la question à une créatrice de contenu qui nous a dit ne jamais avoir été limitée lors de la fixation du prix d'une prestation. On en conclut donc que si plafond il y a, il doit être suffisamment haut pour être rarement atteignable.

Pour ce critère-ci, nous manquons cruellement d'éléments factuels, il faudrait pouvoir avoir accès au code du site ou de l'application²²³ ou alors que la plateforme réponde à nos questions afin d'en savoir plus sur la manière dont *MYM* peut contrôler la fixation du prix. C'est dans ce genre d'hypothèse que l'on comprend le commentaire de la Commission administrative de règlement de la relation de travail²²⁴ qui, elle aussi, à trois reprises en 2023, n'avait pu se prononcer sur la nature de la relation de travail par manque d'éléments factuels²²⁵. A l'instar de la Commission, il semble difficile de nous prononcer sur la validation de ce critère.

5. Règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail

Le cinquième critère est libellé comme ceci : « à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ; »²²⁶.

La directive européenne emploie un vocabulaire un peu plus précis puisqu'elle parle de l'exigence de respect de « règles impératives spécifiques en matière d'apparence, de conduite à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail »²²⁷.

MYM n'exige rien de la part des créateurs quant à l'apparence ou à la présentation. Ce type d'exigence se réfère très certainement au cas des coursiers *Deliveroo* qui sont souvent

²²³ Il y a nécessairement une intervention humaine, derrière un code, un programme ou un algorithme. Voy. E. WAUTERS et A-L BROCORENS, *op. cit.*, p. 12.

²²⁴ Rapport annuel de la Commission administrative de règlement de la relation de travail, Rapport annuel 2023, pp. 13-17.

²²⁵ Commission administrative de règlement de la relation de travail, Décision 251 FR (Autres activités de poste et de courrier) ; Commission administrative de règlement de la relation de travail, Décision 252 FR (Autres activités de poste et de courrier) ; Commission administrative de règlement de la relation de travail, Décision 253 FR (Autres activités de poste et de courrier).

²²⁶ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3, §2, 5°

²²⁷ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM (2021) 762 final, 9 décembre 2021, art. 4, §2, b).

vêtus d'une veste aux couleurs de la marque et portent le sac isotherme avec le logo de celle-ci²²⁸. Dans le cas de la plateforme *MYM*, aucune exigence n'existe concernant la tenue des créateurs en exprime bien vis-à-vis du destinataire de service. Les conditions générales de service de plateforme imposent au créateur de contenu de soigner leur relation avec les utilisateurs notamment grâce à une communication courtoise et respectueuse. En outre, en acceptant les conditions générales de services, les créateurs s'engagent également à répondre aux utilisateurs dans les meilleurs délais²²⁹.

En effet, le rapport au client est très important sur la plateforme, il n'est donc pas étonnant que les conditions générales imposent aux créateurs de soigner leurs relations avec les utilisateurs. Par ces contraintes, la plateforme montre qu'elle a des exigences en matière de conduite des travailleurs vis-à-vis de l'utilisateur mais également à l'égard de l'exécution du travail. Les créateurs ne devraient pas se contenter de réaliser les commandes de leurs clients mais devraient en outre soigner la relation avec ceux-ci et ce dans les meilleurs délais.

Peut-on affirmer pour autant que ces règles sont contraignantes ? Le fait, pour les créateurs de contenu, de soigner leur relation avec les utilisateurs tombe sous le sens puisqu'en se comportant de la sorte ils augmentent les chances que l'utilisateur passe à nouveau par eux pour de futures commandes. De plus, la courtoisie et le respect reflètent davantage des normes sociétales plutôt que de réels impératifs. Il semble donc que les exigences de *MYM* ne soient pas assez contraignantes pour conclure à la validation du cinquième critère. Attribution de la priorité des futures offres de travail

6. Attribution de la priorité des futures offres de travail

Le critère suivant concerne la possibilité pour la plateforme de gérer l'attribution de la priorité des tâches, la fixation des prix ou la réalisation de classements sur des informations recueillies via un algorithme ou toute autre forme de technologie tout en contrôlant l'exécution de la prestation par les travailleurs de plateforme. Il avait été reproché à l'arrêt du tribunal du travail de 2021 qui considérait les coursiers *Deliveroo* comme des indépendants, de ne pas avoir suffisamment tenu compte de l'impact de l'algorithme sur la relation de travail²³⁰.

²²⁸ Trib. trav. fr., Bruxelles (25^e Ch.), 08 décembre 2021, *J.L.M.B.*, 2022/9, p. 404.

²²⁹ Conditions Générales de Services de *MYM*, point 10.1.

²³⁰ E. WAUTERS et A-L BROCORENS, *op. cit.*, p. 14.

Dans l'économie de plateforme, l'algorithme est important puisqu'il permet de contrôler de manière plus ou moins grande, en fonction du modèle d'entreprise, l'exécution du travail²³¹. Les fonctions traditionnellement exercées par superviseurs directs dans les entreprises²³² sont de plus en plus remplies par des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés qui utilisent des algorithmes. Ceux-ci assurent par exemple l'attribution de tâches, la transmission d'instructions, l'évaluation du travail effectué ou l'imposition de sanctions. Vu l'importance de ces algorithmes dans l'économie de plateforme et les répercussions qu'ils peuvent avoir sur la relation de travail, il est logique que les législateurs européens et belges l'intègrent dans un des critères de la présomption.

Comme le souligne le législateur européen, ces systèmes de surveillance ne sont pas assez transparents²³³, il est donc difficile de comprendre le mode de fonctionnement de l'algorithme. On comprend que l'entreprise ne souhaite pas divulguer ses algorithmes puisque ceux-ci font partie des secrets d'affaires²³⁴, mais il n'empêche que l'intérêt de l'entreprise devrait être mis en balance avec ceux du travailleur qui devrait au moins pouvoir comprendre son fonctionnement notamment concernant l'attribution des offres de travail.

Concernant l'attribution des futures offres de travail, soulignons que *MYM* met en avant des créateurs de contenu mais ne propose pas directement aux utilisateurs de passer par ceux-ci. La plateforme va suggérer des profils aux utilisateurs sur base de certains critères contenus dans son algorithme mais ne va pas elle-même attribuer les tâches. La plateforme précise que l'algorithme met en avant le profil de certains créateurs sur base de la publication de « Médias publics »²³⁵. Ces « Médias publics » doivent également répondre à ces critères pour être mis en avant, à savoir : « [la] publication doit respecter la ligne éditoriale de partage : qualité HD, photo de plain-pied, contenu esthétique, contenu suggestif mais non explicite, visage visible, pas de texte / d'emoji, être actif sur *MYM* bien entendu »²³⁶. Mais *MYM* ne donne pas davantage de détails sur le fonctionnement de son algorithme. Or, c'est grâce à cette

²³¹ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM (2021) 762 final, 9 décembre 2021, §5.

²³² S. STAES POlet, B.VAN DEN HAUTE, « L'intelligence artificielle dans la relation de travail : état des lieux », *Ors.* 2023, liv. 4, p. 38.

²³³ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM (2021) 762 final, 9 décembre 2021, p. 3.

²³⁴ A. HALLET, O. RIJCKAERT, A. WESPES, « La protection des secrets d'affaires », in *Guide juridique de l'entreprise - Traité théorique et pratique*. 2^e éd., liv. 3., p. 16.

²³⁵ Les différents types de contenus sur MYM, https://support.mym.fans/hc/fr/articles/360013758740-Les-diff%C3%A9rents-types-de-contenus-sur-MYM#h_01HHQ2W9EJCS6TEMTRVSR6M9ZD

²³⁶ Accroître la visibilité de mon profil, https://support.mym.fans/hc/fr/articles/360013843579-Accro%C3%A9tre-la-visibilit%C3%A9-de-mon-profil#h_01HHQ21CMP0ZJNDEY6F8FAFY4D

mise en avant, à cette publicité, que les utilisateurs découvrent les profils des créateurs et qu'ils peuvent se décider à passer commande chez le créateur de leur choix. En outre, la plateforme impose un maximum de deux publications de « Médias publics » par jour²³⁷, ce qui limite fortement l'opportunité du créateur de faire la publicité de son contenu dans l'espoir de recevoir des commandes des utilisateurs. Il est donc plus qu'évident que l'algorithme classe les travailleurs selon différents critères qui affichent certains profils en priorité.

Quant au contrôle de l'exécution de la prestation, la loi exclut de celui-ci le résultat de la prestation pour mettre l'accent sur les modalités. *MYM* surveille grâce à sa technologie l'envoi et la réception de la commande et octroie au créateur de contenu un délai de 72 heures. En outre, la plateforme surveille le contenu et donc le résultat de la commande, mais la loi belge n'en tient pas compte, ce qui est curieux puisque la proposition européenne met justement l'accent sur le résultat dans son critère précisant que l'exploitant de la plateforme a la possibilité de vérifier le résultat du travail²³⁸.

Le point 5° concerne aussi la possibilité de l'algorithme à fixer le prix. Ce n'est pas le cas de la plateforme de *MYM* puisque le créateur fixe son propre prix. Nous concluons tout de même à la validation du critère puisque le législateur emploie la conjonction « ou » entre chaque élément du critère, ce qui signifie qu'il ne s'agit pas de conditions cumulatives.

7. Restriction, sanction et organisation

Le septième critère est rédigé comme suit : « l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants ; »²³⁹.

Certes, *MYM* a la possibilité de sanctionner les créateurs de contenus lorsqu'ils manquent aux obligations contenues dans les conditions générales de services. Cependant, ces conditions générales ne restreignent pas la liberté des travailleurs de plateforme de choisir leur horaire de travail ou même leur période d'absence. Cela étant, une absence de 18 mois est

²³⁷ Les différents types de contenus sur MYM, https://support.mym.fans/hc/fr/articles/360013758740-Les-diff%C3%A9rents-types-de-contenus-sur-MYM#h_01HHQ2W9EJCS6TEMTRVSR6M9ZD

²³⁸ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM (2021) 762 final, 9 décembre 2021, art. 4.

²³⁹ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3, §2, 7°.

sanctionnée par la suppression du compte²⁴⁰ non dans l'objectif de punir le créateur de contenu mais afin d'éviter la surcharge des serveurs de la plateforme. En effet, *MYM* requiert seulement une connexion et non la réalisation d'une tâche afin d'éviter la suppression.

MYM ne se montre pas très regardante sur l'organisation du temps de travail, de l'horaire ou même des absences. On ne peut pas dire qu'il en soit de même pour la plateforme de livraison française *Take Eat Easy* qui avait mis en place un système de distribution de pénalités (*strike*)²⁴¹ lorsque les coursiers manquaient à leurs obligations. Ainsi un refus de livraison, une absence de réponse au téléphone ou une connexion partielle lors d'un « *shift* » constituent-ils un *strike*. Le coursier qui cumulait deux *strikes* était convoqué afin de « discuter de la situation et de [sa] motivation à continuer à travailler comme coursier partenaire de *Take Eat Easy* »²⁴². Le cumul de quatre *strikes* entraînait la suppression automatique du compte. Il nous semble que le septième critère vise plutôt ce genre de cas.

Le septième critère porte sur la possibilité de restriction de recours à des sous-traitants. Or *MYM* est justement une plateforme qui pousse à la sous-traitance²⁴³ en passant par des agences. Ces agences ont pour objectif de gérer le compte *MYM* (ou *OnlyFans* en fonction de l'accord) et plus précisément la relation entre les utilisateurs et les créateurs de contenus²⁴⁴. Le travailleur de plateforme se charge uniquement de la réalisation des médias exigés par l'utilisateur lorsque l'agence les lui signale.

Le critère n'est donc pas rempli.

8. Restriction de la constitution d'une clientèle ou d'exécution de travail pour un tiers

Le dernier critère de la loi est le suivant : « l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme »²⁴⁵.

Il est aisé de dire que *MYM* n'interdit pas d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme et nous l'avons déjà justifié plus haut ; lorsque la plateforme exerce

²⁴⁰ Conditions générales de services de *MYM*, point 5.2.3.

²⁴¹ Trib. trav. fr., Bruxelles (25^e Ch.), 08 décembre 2021, *J.L.M.B.*, 2022/9, p. 416.

²⁴² Cass. Fr. (soc.), 28 novembre 2018, 17-20.079.

²⁴³ Une agence me propose ses services d'accompagnement, <https://support.mym.fans/hc/fr/articles/9023062155420-Une-agence-me-propose-ses-services-d-accompagnement#est-ce-une-bonne-id-e--0-0> Voy. Vous êtes une agence ? Faisons connaissance !, <https://support.mym.fans/hc/fr/articles/9023029775772-Vous-%C3%AAtes-une-agence-Faisons-connaissance#pourquoi-faire-connaissance--0-0>

²⁴⁴ Annexe 4.

²⁴⁵ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 337/3, §2, 8^o.

une forme d'exclusivité, il s'agit là d'une forme de protection contre l'évitement des commissions et frais bancaires. *MYM* ne cherche pas à se garder l'entière force de travail des créateurs de contenu à l'exclusion d'autres plateformes concurrentes, ce qui est typique d'une clause d'exclusivité²⁴⁶. Au contraire, la plateforme n'empêche jamais les créateurs de contenu de travailler pour une autre plateforme mais elle interdit bien d'inviter les utilisateurs à migrer sur d'autres plateformes.

Mais cette crainte qu'à la plateforme de voir ses utilisateurs invités par des créateurs de contenu à rejoindre d'autres plateformes concurrentes n'est-elle pas justement le signe que les travailleurs de plateforme ont la possibilité de se constituer une clientèle ? La clientèle ne se limite pas à un ensemble de clients²⁴⁷ représente un potentiel de futures commandes²⁴⁸. Or si *MYM* craint que les utilisateurs puissent suivre les créateurs de contenu sur d'autres plateformes, cela ne signifie-t-il pas que les créateurs ont leur propre clientèle capable de les suivre peu importe le support ? La réponse est, selon nous, oui.

Ceci se confirme par le fait que *MYM* suggère aux créateurs de contenu, afin d'augmenter leur nombre d'abonnés, de faire la publicité des services qu'ils offrent sur la plateforme par le biais de « ses propres réseaux sociaux »²⁴⁹, ce qui appuie l'hypothèse selon laquelle *MYM* considère que les créateurs de contenus possèdent une clientèle propre.

MYM ne restreint pas la possibilité des créateurs de contenus de se forger leur propre clientèle. Bien au contraire, la plateforme pousse les créateurs à diriger leurs clients sur *MYM* afin de profiter de l'apport de nouveaux utilisateurs. En outre *MYM* n'empêche pas les créateurs de contenu de travailler pour des plateformes concurrentes. Le critère n'est donc pas rempli.

Il ressort de cette analyse des huit critères de la présomption de relation de travail pour les plateformes donneuse d'ordres que seulement un seul critère est rempli. Or, pour que la présomption s'active, il faut remplir soit trois critères soit au moins deux des cinq derniers. La relation existante entre *MYM* et les travailleurs de plateforme ne remplit que l'exigence de l'influence sur l'attribution des futures offres qui fait partie des cinq derniers critères, ce qui

²⁴⁶ E. PLASSCHAERT, *op. cit.*, p. 164.

²⁴⁷ A. GIELEN, H-F. LENAERTS, B. VANSCHOEBEKE, J.-Y. VERSLYPE, G. WILLEMS, A. EN WITTERS, « Hoofdstuk 13 - De uitwinningsvergoeding van de handelsvertegenwoordiger » in *Kroniek Ontslagrecht*, 3e ed., Bruxelles, Intersentia, 2016, p. 647.

²⁴⁸ Cass. 15 juin 1988, *RDS*, 1988, p. 297.

²⁴⁹ Augmenter votre nombre d'abonnés, <https://support.mym.fans/hc/fr/articles/4417014309010-Augmenter-votre-nombre-d-abonn%C3%A9s#1-votre-visibilit--0-0>

n'est pas suffisant. L'exécution du travail sur la plateforme *MYM* n'est pas présumée réalisée dans les liens d'un contrat de travail. Le contrat qui lie le travailleur et la plateforme se rapproche d'un contrat d'entreprise.

Sous-section 2 – Les critères généraux

Afin de vérifier qu'il s'agit bien d'une relation d'indépendant, il va falloir s'en remettre à l'analyse des critères généraux de la loi sur la nature de la relation de travail²⁵⁰. Il est clair que les critères de la présomption que nous avons précédemment analysés sont la partielle traduction des critères généraux tenant compte de l'économie de plateforme et de la gestion algorithmique²⁵¹. Ce qui veut dire que nous devrions, lors de l'analyse des critères généraux, établir le même constat que précédemment ; la relation existante entre le créateur de contenu et *MYM* est qualifiée d'indépendante. C'est ce que nous allons vérifier dans cette sous-section.

1. La volonté des parties

Nous l'avons déjà expliqué *supra*, les parties au contrat ont la liberté dans le choix de la nature de la relation de travail²⁵². Si les parties ont la liberté de choisir, il faut cependant que l'exécution du travail soit en concordance avec la qualification que les parties ont donné à leur relation²⁵³ et que la volonté commune des parties soit sincère lors de la conclusion du contrat²⁵⁴. Ce qui n'est pas le cas, par exemple, des parties qui tentent de contourner les normes impératives de droit social et fiscal en cachant le contrat réel²⁵⁵. On pourra, dans ce cas, rechercher la volonté réelle des parties par toute voie de droit²⁵⁶. En outre, le choix des parties ne peut contrevenir à l'ordre public et aux bonnes mœurs²⁵⁷.

Les conditions générales de service de *MYM* excluent explicitement tout lien de subordination et précise que le créateur de contenu n'est ni un salarié, ni un mandataire, aux yeux de *MYM*. Les parties définissent donc leur relation d'indépendante. Toute la question est

²⁵⁰ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 333.

²⁵¹ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, Doc. Ch., 2022, n°55 2810/001.

²⁵² L. DEAR, « Le lien de subordination : état de la question, la place de la dépendance économique », *Subordination et parasubordination, la place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*, S. GILSON (dir.), Limal, Anthemis, 2017, p. 37.

²⁵³ GRATIA, M., PATERNOSTRE, M., « Loi sur la nature des relations de travail : examen de jurisprudence 2015-2020 », *Ors.*, 2021, liv. 5, p. 3.

²⁵⁴ P. VAN OMMESLAGHE, « Section 6 - La sincérité de la volonté des parties : la théorie de la simulation » in *Tome II – Les obligations*, 1^{re} édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 407.

²⁵⁵ GRATIA, M., PATERNOSTRE, M., *op. cit.*, p.6.

²⁵⁶ Corr. Flandre orientale, div. Gand, 18 mars 2015, *Chr. D.S.*, 2016/03, p. 109.

²⁵⁷ Loi-programme du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 331.

de savoir si les conditions générales de service reflètent la volonté réelle des parties. Nous l'avons expliqué au début de notre étude, l'économie de plateforme fonctionne sur la minimalisation des coûts²⁵⁸, il est donc normal que les plateformes privilégient une collaboration avec des indépendants en lieu et place d'un emploi de salariés qui nécessiterait le paiement de cotisations sociales.

À première vue, les parties souhaitent réellement s'inscrire dans une relation de collaborateurs indépendants. La plateforme risquerait de perdre énormément d'argent si une requalification devait avoir lieu puisqu'elle serait redevable des cotisations sociales de tous les travailleurs. Cette perte risquerait d'entraîner la chute de la plateforme, ce qui n'est pas du tout dans l'intérêt des travailleurs qui perdraient aussi leur gagne-pain. En outre, en cas de requalification, la plateforme risquerait d'être poursuivie pour proxénétisme puisqu'elle ne bénéficie pas de la cause de justification de l'article 433quater/1, alinéa 1er, 1er tiret du Code pénal. Ce risque de poursuite ferait fuir la plateforme du marché et les travailleurs du sexe perdraient leurs clients.

Il peut être tentant de tirer profit des avantages qu'apporte un collaborateur indépendant (en éludant les normes et obligations contraignantes) tout en lui faisant effectuer les tâches typiques d'un salarié²⁵⁹, le risque serait important pour les deux parties si une requalification de la relation de travail devait avoir lieu. Il est peu probable que les parties tentent de dissimuler une relation de travail salariée sous couvert d'une relation de travail indépendante.

La volonté réelle des parties semble être l'exécution du travail dans des liens d'indépendance. Encore faut-il que les volontés réelles de *MYM* et du travailleur du sexe soient compatibles avec l'exécution du travail. C'est ce que nous analysons ci-après.

2. La liberté d'organisation du temps de travail

La Cour de cassation avait défini par dans arrêt du 18 octobre 2010 l'organisation du temps de travail comme « 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 »²⁶⁰. La Cour avait précisé que le fait que le travailleur soit libre d'accepter ou de refuser une offre de travail n'empêchait

²⁵⁸ F. LAGASSE, *op. cit.*, p.2

²⁵⁹ F. LAGASSE, *op. cit.*, p.2.

²⁶⁰ Cass. 18 octobre 2010, *J.T.T.* 2011, p. 22.

pas, une fois celle-ci acceptée, l'employeur de disposer de la force de travail du travailleur et de l'affecter comme bon lui semblait selon les limites du contrat²⁶¹. Elle avait également ajouté que « 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 »²⁶².

Les créateurs de contenu sont totalement libres de se connecter à l'application ou non. Il n'existe pas d'obligation de temps minimum de connexion. Tout comme les coursiers *Deliveroo*, les créateurs de contenu ne sont contraints à aucun minimum de commande et sont donc libres d'organiser leur planning de travail²⁶³.

Ce qui diffère fortement entre le coursier *Deliveroo* et le créateur de contenu sur *MYM* est l'implication de la connexion à l'application. Une fois connectés, les coursiers n'ont plus aucune marge de manœuvre quant à l'organisation de leur temps de travail puisque l'application décide quel livreur se verra attribuer une course. En outre, lorsque la course est terminée, le livreur attend qu'une nouvelle mission lui soit confiée de sorte qu'il ne possède aucune maîtrise sur le temps d'attente ni sur le moment où il devra prester la prochaine livraison. Le point de différence principal est le fait que lorsque le coursier *Deliveroo* reçoit une mission, il doit l'effectuer dans l'immédiat²⁶⁴.

Nous avons déjà abordé la thématique lors de la section précédente et nous avons conclu que le travailleur sur *MYM* est, de manière générale, très libre au regard de l'organisation de son temps de travail. Une fois qu'il se connecte et qu'il reçoit la commande d'un utilisateur, il a 72 heures pour lui fournir le contenu demandé²⁶⁵. Il organise les 72 heures dont il dispose comme il le souhaite et n'est pas obligé de commencer la mission dès qu'il la reçoit contrairement au livreur *Deliveroo*. Certes, le créateur, tout comme le livreur, n'a aucune maîtrise sur l'arrivée de la future mission mais comme il peut organiser les 72 heures comme il le désire, il peut également accepter plusieurs missions à la fois.

Une autre limitation dans l'organisation de son temps de travail existe en matière de Live *MYM*. En effet, le créateur de contenu, lorsqu'il lance le live, est obligé de prester au

²⁶¹ Trib. trav. fr., Bruxelles (25e Ch.), 08 décembre 2021, *J.L.M.B.*, 2022/9, p. 457.

²⁶² Cass. 18 octobre 2010, *J.T.T.* 2011, p. 22.

²⁶³ Trib. trav. fr., Bruxelles (25e Ch.), 08 décembre 2021, *J.L.M.B.*, 2022/9, p. 457.

²⁶⁴ Trib. trav. fr., Bruxelles (25e Ch.), 08 décembre 2021, *J.L.M.B.*, 2022/9, p. 457.

²⁶⁵ Les différents types de contenus sur MYM, https://support.mym.fans/hc/fr/articles/360013758740-Les-diff%C3%A9rents-types-de-contenus-sur-MYM#h_01HHQ2W9EJCS6TEMTRVSR6M9ZD

minimum 5 minutes et au maximum 3 heures²⁶⁶ de direct. En deçà, le ticket est remboursé à l'utilisateur²⁶⁷. Tout comme la Cour de cassation l'expliquait en 2010²⁶⁸, la question de l'organisation du temps de travail commence au moment où il accepte l'offre de travail et qu'il se met à la disposition de son employeur de sorte que la liberté offerte aux travailleurs de plateforme de se connecter ou non n'est pas incompatible avec une forme de salariat²⁶⁹. Or, le créateur de contenu, une fois qu'il se connecte et qu'il lance un direct, est tenu à un certain temps défini par l'application. A priori, le travailleur semble être limité dans l'organisation de son temps de travail mais la raison de cette restriction est toute autre.

En effet, pour qu'un utilisateur puisse avoir accès au live il doit payer un ticket d'entrée. Le créateur fixe le prix du ticket comme bon lui semble. Une fois que l'utilisateur a payé, il a accès au direct et, s'il le souhaite, il peut gratifier le travailleur de plateforme en lui offrant des pourboires²⁷⁰. Si le système de live fonctionne sur le principe du billet d'entrée, il semble logique que le créateur doive prêter un certain laps de temps minimum. Si la plateforme n'offrait pas cette garantie de temps minimum, peu d'utilisateurs seraient prêts à déboursier le prix du ticket sachant qu'il avoisine généralement les 30 euros²⁷¹.

Les conditions de travail d'un créateur de contenu sur *MYM* sont donc assez différentes de celles d'un coursier sur *Deliveroo*. En matière de liberté d'organisation du temps de travail, les premiers sont largement favorisés. La liberté significative des créateurs de contenu est un signe d'indépendance dans leur relation de travail.

3. La liberté d'organisation du travail

Selon les travaux parlementaires de la loi sur la nature de la relation de travail, l'organisation du travail concerne les « 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 »²⁷². L'exposé des motifs précise également que les indépendants assument des obligations de résultats, il est donc normal qu'ils reçoivent des instructions et obligations si celles-ci sont nécessaires à l'obtention du résultat fixé. Il en va de

²⁶⁶ Lives, MYM support, <https://support.mym.fans/hc/fr/articles/4484067424156-Lives>

²⁶⁷ Conditions générales d'utilisation de MYM, point 7.1.

²⁶⁸ Cass. 18 octobre 2010, *J.T.T.* 2011, p. 22.

²⁶⁹ C. trav. Bruxelles, (8e Ch.), 21 décembre 2023, *J.L.M.B.*, 2024/10, p. 435.

²⁷⁰ Conditions générales d'utilisation de MYM, point 8.1.

²⁷¹ Le guide des contenus pay per view sur MYM, [https://blog.mym.com/le-guide-des-contenus-pay-per-viewsurmym/#:~:text=Les%20m%C3%A9dias%20priv%C3%A9s%20sur%20MYM&text=Si%20un%20abonn%C3%A9%20te%20fait,maximum\)%20via%20le%20chat%20MYM.](https://blog.mym.com/le-guide-des-contenus-pay-per-viewsurmym/#:~:text=Les%20m%C3%A9dias%20priv%C3%A9s%20sur%20MYM&text=Si%20un%20abonn%C3%A9%20te%20fait,maximum)%20via%20le%20chat%20MYM.)

²⁷² Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, 2006-2007, n°51-2773/001, p. 217.

même pour les directives et obligations qui sont la conséquence de la nature de l'activité exercée. Le contrat d'entreprise n'est donc pas incompatible avec certaines instructions et obligations²⁷³.

Dans le cas de *MYM*, le travailleur est justement soumis à une obligation de résultats puisque l'utilisateur lui soumet une liste d'exigences à laquelle le contenu demandé doit répondre. L'obligation en question semble belle et bien être une obligation de résultats puisque, lorsque le client est insatisfait de contenu reçu, il s'en plaint à la plateforme qui va pouvoir vérifier si les exigences imposées par l'utilisateur ont été remplies. Si dans le cas d'un contrat de travail, l'employeur ne peut pas exiger du salarié un résultat précis, c'est parce que le travailleur est mis à disposition de l'employeur et assume donc une obligation de moyens et non de résultats²⁷⁴.

Lorsque *MYM* fait sienne les instructions du client, elle impose une obligation de résultat au travailleur du sexe, ce qui est caractéristique du contrat d'entreprise.

De plus, la plateforme ne fournir aucune instruction sur la manière doit être réalisé le média. Par exemple, elle n'impose pas de filmer ou de photographier avec un appareil particulier. Le travailleur qui souhaite utiliser son téléphone pour la réalisation du média est totalement libre de le faire. Contrairement aux travailleurs du sexe, *Deliveroo* impose un certain équipement comme le smartphone, la veste, le sac isotherme qu'il contrôle lorsque celui-ci ne provient pas de l'enseigne²⁷⁵.

Dans le même ordre d'idée, *Deliveroo* soutenait la thèse selon laquelle les travailleurs étaient libres dans l'organisation du temps de travail puisqu'ils n'étaient pas obligés de suivre l'itinéraire proposé par l'application²⁷⁶. La Cour n'avait pas soutenu la thèse et avait soulevé la lourdeur du protocole de livraison comme restreignant la liberté d'organisation des coursiers. Dans le cas de *MYM*, lorsque le créateur reçoit une offre d'un utilisateur, il garde un pouvoir de négociation sur la demande et également sur le prix. De plus, l'envoi de la commande n'est pas soumis à un protocole lourd de validations en étapes comme c'est le cas pour les coursiers. Le créateur doit simplement, pour valider la commande, réaliser l'envoi. Le travailleur sur *MYM* garde vraisemblablement une liberté d'organisation assez large, signe d'indépendance.

²⁷³ Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, 2006-2007, n°51-2773/001, p. 217.

²⁷⁴ T. trav., Liège, 15 juin 1971, *J.T.T.* 1971, p. 222.

²⁷⁵ C. trav. Bruxelles, (8e Ch.), 21 décembre 2023, *J.L.M.B.*, 2024/10, p. 439.

²⁷⁶ C. trav. Bruxelles, (8e Ch.), 21 décembre 2023, *J.L.M.B.*, 2024/10, p. 438.

4. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Pour apprécier la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique, les travaux parlementaires avaient précisé que l'exposition à des sanctions internes « [devait] être considéré comme un élément révélateur d'une relation de travail avec un travailleur salarié »²⁷⁷. Ces sanctions doivent être la conséquence d'un contrôle hiérarchique exercé par l'employeur sur le travailleur²⁷⁸. Est-ce le cas de *MYM* ? Peut-elle exercer un contrôle hiérarchique et, le cas échéant, imposer des sanctions aux travailleurs de plateforme ? Comme l'a rappelé à de nombreuses reprises la Cour de cassation, ce qui importe pour l'appréciation d'un pouvoir hiérarchique est la faculté d'imposer des sanctions, peu importe si elles sont réellement exercées ou non²⁷⁹.

Il est donc question de voir si *MYM* a la possibilité de sanctionner les créateurs de contenu et si ces sanctions sont liées à un contrôle hiérarchique.

Il ressort des conditions générales de service de la plateforme qu'« en cas de violation continue, voire répétée des présentes dispositions, ou des lois et règlements en vigueur, ainsi que, s'il y a urgence à faire cesser les agissements constatés, *MYM* pourra suspendre de plein droit le Compte du Créateur, sans indemnité au profit du Créateur, sous réserve de lui avoir transmis sur un support durable, l'exposé des motifs au moment où la suspension prend effet »²⁸⁰.

Les mêmes conditions générales de service précisent également ceci : « *MYM* pourra suspendre le référencement du Créateur sur la Plateforme et la possibilité pour le Créateur de publier des Médias et, plus généralement des Médias sur la Plateforme afin qu'il régularise les manquements identifiés sous trente (30) jours, à compter de la réception du support durable précité. A l'issue de ce délai, si le Créateur n'a pas corrigé les différents manquements, *MYM* pourra résilier ce Contrat et supprimer son Compte »²⁸¹. La plateforme offre au créateur de contenu un délai de 30 jours afin de régulariser les manquements. Si le créateur ne régularise pas les manquements endéans ce délai, le compte est supprimé de plein droit²⁸². Il en va de même lorsque le créateur n'offre pas de réponse « satisfaisante » à la plateforme s'agissant des irrégularités qui lui sont reprochées. La convention n'offre pas d'explications sur ce qu'elle

²⁷⁷ Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Exposé des motifs, Doc. parl., 2006-2007, n°51-2773/001, p. 218.

²⁷⁸ Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, Exposé des motifs, Doc. parl., 2006-2007, n°51-2773/001, p. 218.

²⁷⁹ Cass. 4 février 2013, *J.T.T.* 2013, p. 201 ; Cass., 2 février 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 214.

²⁸⁰ Conditions Générales de Service de *MYM*, point 15.2.

²⁸¹ Conditions Générales de Service de *MYM*, point 15.2.

²⁸² Conditions Générales de Service de *MYM*, point 15.2.

juge être une réponse satisfaisante. Cela dit, elle offre une liste non-exhaustive des manquements qui peuvent donner lieu à une suspension ou, pire, à une résiliation :

- « tout soupçon raisonnable de fraude (bancaire ou usurpation d'identité) ;
- toute réquisition judiciaire reçue portant sur des agissements du Créateur;
- Toute invitation faite à un Utilisateur d'utiliser une autre plateforme concurrente de *MYM* ;
- Toute invitation faite à un Utilisateur de réaliser des transactions illicites ;
- Toute infraction aux droits de propriété intellectuelle ou aux droits d'image d'un tiers ;
- Toute attitude constitutive de dénigrement à l'encontre de l'Opérateur ;
- Toute demande de rencontre physique avec un Utilisateur ;
- Toute insulte ou injure proférée à l'encontre d'un Utilisateur ;
- Le cumul de plusieurs avertissements sur une période de moins de trois (3) mois. »²⁸³

On voit que *MYM* a effectivement la possibilité de sanctionner le créateur de contenu en suspendant son compte voire en le supprimant. Quant à la sanction, l'arrêt de 2023 évoquait le cas de *Deliveroo* qui n'offrait aucune explication sur la notion de « manquement grave » ou « violation substantielle de toute obligation qui vous [le coursier] incombe »²⁸⁴ de sorte que les dirigeants pouvaient décider unilatéralement ce que recouvraient ces notions et sanctionner de manière tout à fait discrétionnaire le coursier²⁸⁵.

On ne comprend pas bien pourquoi la Cour s'était penchée sur la notion de « manquement grave » puisque la simple possibilité de sanctionner suffit pour conclure à l'existence d'un pouvoir hiérarchique.

A notre sens, nous ne devons pas tenir compte du fait que *MYM* offre une liste exemplative de ce qu'elle considère comme manquement grave pour apprécier l'existence du pouvoir hiérarchique. Le seul fait que la plateforme s'octroie la possibilité de sanctionner, peu

²⁸³ Conditions Générales de Service de *MYM*, point 15.2.

²⁸⁴ Conditions Générales de Service de *Deliveroo*, article 8.3.

²⁸⁵ C. trav. Bruxelles, (8e Ch.), 21 décembre 2023, *J.L.M.B.*, 2024/10, p. 438.

importe si elle le fait effectivement, est suffisant pour conclure à la présence de ce pouvoir hiérarchique dans le chef de *MYM*.

Cependant, nous devons tenir compte de la liste exemplative fournie par la plateforme pour vérifier si les sanctions qu'elle impose sont en rapport avec un contrôle hiérarchique. Lorsque l'on se penche sur la question, on remarque que les sanctions n'ont pas de lien avec d'éventuelles instructions ou un contrôle exercé par la plateforme. Les sanctions sont davantage présentes pour prévenir la concurrence que pour imposer aux travailleurs des instructions et les soumettre à un contrôle rigoureux.

Rappelons-le « 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 »²⁸⁶. Il faut donc que les sanctions soient la réponse aux ordres, directives et au contrôle de l'exécution du travail qu'impose l'employeur.

Dans le cas de *MYM*, nous l'avons déjà précisé plusieurs fois, les instructions viennent du client et la plateforme ne donne ni ordres ni de directives au créateur de contenu pour la réalisation de son travail. Le contrôle qui est exercé par *MYM* intervient après la fourniture de la commande en cas d'insatisfaction de la part de l'utilisateur. Ce contrôle n'est pas incompatible avec un contrat d'entreprise puisqu'il ce contrôle est justifié par le fait que le travailleur est soumis à une obligation de résultat qui est caractéristique du contrat d'entreprise²⁸⁷.

Même si *MYM* se réserve le droit de sanctionner les travailleurs de plateforme, elle n'a pas pour autant un pouvoir hiérarchique sur ces derniers. La plateforme emploie véritablement des travailleurs indépendants. Il est donc temps de conclure ce chapitre en indiquant les conséquences qui découlent de ce statut d'indépendant.

Section 3 – Conclusions

Dans la première section de ce chapitre nous avons conclu que la seule possibilité pour *MYM* de continuer à proposer ses services, sans s'inquiéter d'éventuelles poursuites pour proxénétisme, était de n'employer que des travailleurs indépendants. En effet, *MYM* semble ne pas pouvoir bénéficier de la cause de justification de la loi du 3 mai 2024 qui autorise sous

²⁸⁶ Cass. fr. (soc.), 20 avril 2000, R.G. 98/18.061.

²⁸⁷ T. trav., Liège, 15 juin 1971, J.T.T. 1971, p. 222.

certaines conditions précises l'organisation de la prostitution d'autrui dans le cadre d'un contrat de travail du sexe.

C'est pourquoi nous nous étions attardés à la qualification de la relation de travail qui existe entre MYM et les créateurs de contenu. Il s'avère que la plateforme ne travaille que par le biais de contrats d'entreprise, ce qui veut dire qu'elle n'organise pas la prostitution d'autrui dans le but d'en tirer avantage au sens de la loi. L'organisation de la prostitution étant entendue comme le fait de « soumettre contre rémunération à un contrôle hiérarchique ou à une façon déterminée de fonctionner, coordonner contre rémunération, l'activité de personnes rendant des services sexuels tarifés »²⁸⁸.

Au long de ce travail, nous avons vu que la profession de travailleur du sexe était un métier très spécifique, ce qui a rendu complexe son encadrement juridique pendant de longues années. Le législateur a pris le pas d'arrêter l'hypocrisie qui existait en Belgique à propos de la prostitution²⁸⁹.

Tout comme le travail du sexe, le travail sur les plateformes est complexe à encadrer juridiquement. Le législateur s'est de ce fait également attaqué à cette problématique tout récemment. Si la Belgique est un bel exemple de nouveauté légale en la matière, il nous a semblé utile de nous pencher sur le cas de la Suisse qui n'est pas en reste.

Nous nous attarderons finalement sur l'éventuelle création d'une plateforme agréée et créée dans le but d'améliorer les conditions de travail des travailleurs du sexe sur Internet.

Chapitre 4 – Perspectives pour les plateformes numérique ayant du contenu à caractère sexuel

Section 1 – Le cas de la Suisse

La Suisse adopte une vision réglemmentariste au sujet de la prostitution²⁹⁰, c'est pourquoi cette dernière est autorisée au pays des Helvètes. Une plateforme gratuite d'annonces de services sexuels nommée « Call me to play » a vu le jour en Suisse. Celle-ci est soutenue et subventionnée par la Confédération²⁹¹. « Call me to play » a été créée sur l'initiative de deux

²⁸⁸ Projet de loi modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, amendements, Doc., Ch., 2021, n°2141/005, p. 13.

²⁸⁹ Projet de loi modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, amendements, Doc., Ch., 2021, n°2141/005, p. 13.

²⁹⁰ A. BEELEN, C. CHARLIER, et J. VIGNERON, *op. cit.* p. 131.

²⁹¹ A. BEELEN, C. CHARLIER, et J. VIGNERON, *op. cit.* p. 131.

associations de défense des droits des travailleurs du sexe en Romandie : *Fleur de Pavé* et *Aspasie*²⁹². La plateforme est administrée par des travailleurs du sexe conscients de la difficulté de gagner sa vie par ce biais. C'est pourquoi les annonces de services sexuels postées sont gratuites²⁹³. *Call me to play* a pour ambition de fournir aux travailleurs du sexe toutes les informations nécessaires pour rendre leur activité moins risquée en leur offrant diverses informations sur les MST, IST mais également sur les risques liés aux différentes prestations.

La plateforme permet également aux travailleurs du sexe de demander des avis médicaux urgents et même de « demander la visite d'assistantes sociales/infirmières sur votre lieu de travail avec du matériel de prévention »²⁹⁴.

À la différence de *MYM* qui offre des services en ligne comme des séance webcam ou la fourniture de médias personnalisés, la plateforme suisse propose uniquement la publication de photos et d'annonces de services sexuels des travailleurs du sexe. *Call me to play* permet simplement aux travailleurs du sexe de faire gratuitement leur publicité sur la plateforme tout en misant sur la prévention²⁹⁵.

Ce type de plateforme montre qu'il est possible d'encadrer juridiquement et de manière adéquate une activité aussi sensible que la prostitution sur internet²⁹⁶.

En Belgique, nous avons également des associations comme UTSOPI (Union belge des travailleur·euses du sexe) qui défendent et luttent pour les droits des travailleur·euses du sexe²⁹⁷. Le législateur, lors de la rédaction du nouveau code pénal sexuel, avait justement travaillé en collaboration avec l'association²⁹⁸ afin de comprendre et de s'adapter au mieux aux situations rencontrées dans la pratique par les travailleurs du sexe. Lors de ces discussions, l'une des volontés premières de UTSOPI et du législateur était d'en terminer avec l'hypocrisie qui régnait en Belgique sur la question de la prostitution²⁹⁹.

²⁹² Call Me to Play - Concept & Charte Associations Prostitution Suisse, <https://callmetoplay.ch/infos-fr/concept-fr/>

²⁹³ Call Me to Play - Concept & Charte Associations Prostitution Suisse, <https://callmetoplay.ch/infos-fr/concept-fr/>

²⁹⁴ Call Me to Play - Concept & Charte Associations Prostitution Suisse, <https://callmetoplay.ch/infos-fr/concept-fr/>

²⁹⁵ A. BEELEN, C. CHARLIER, et J. VIGNERON, *op. cit.* p. 131.

²⁹⁶ A. BEELEN, C. CHARLIER, et J. VIGNERON, *op. cit.* p. 131.

²⁹⁷ Utsopi, *Mission & Vision*, <https://www.utsopi.be/fr/about/mission-vision>

²⁹⁸ Projet de loi modifiant le code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, *Doc.*, Ch., 2021-2022, 55 2141/006.

²⁹⁹ Projet de loi modifiant le code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, *Doc.*, Ch., 2021-2022, 55 2141/006, p. 112.

Les ministres avaient travaillé avec un consortium d'associations de défense des droits des travailleurs dont faisait partie UTSOPI lors de la rédaction de la récente loi du 3 mai 2024³⁰⁰.

C'est dans cette même loi que le législateur a mis l'accent sur la prévention en imposant notamment à l'employeur agréé de désigner une personne de confiance ou encore la mise à disposition d'un bouton d'urgence. Certes, la volonté de prévention n'est pas aussi poussée que sur la plateforme suisse mais il est important de souligner ce souci de réduction des risques.

On constate donc que nous possédons, comme la Suisse, un cadre légale ouvert sur la prostitution. Il existe en Belgique et en Suisse des associations de lutte pour les droits du travailleur du sexe avec lesquels les deux législateurs ne craignent pas de collaborer. Enfin, nous constatons également la volonté du législateur d'améliorer la prévention des risques. Nous avons en Belgique en notre possession tous les éléments pour potentiellement créer une plateforme similaire à « Call me to play ».

Section 2 – Plateformes agréées pour publier des services sexuels en ligne

L'inconvénient des plateformes comme *MYM* ou *OnlyFans* est que ces plateformes sont étrangères et donc construites sur un modèle proche de la législation du pays. *MYM*, une plateforme française, n'est logiquement pas pensée pour les travailleurs du sexe puisque la prostitution est interdite en France. Cette dernière est partisane d'un système abolitionniste de la prostitution³⁰¹. L'objectif français est d'abolir la réglementation sur la prostitution et d'entraîner la disparition de celle-ci.³⁰² Cette idéologie repose sur le fait que la prostitution est perçue comme une forme d'exploitation en soi qui consiste en une atteinte à la dignité humaine³⁰³.

On comprend donc mieux pourquoi *MYM* a recours à une certaine hypocrisie en tolérant très largement les contenus explicites sans jamais se revendiquer comme étant une

³⁰⁰ Projet de loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, exposé des motifs, Doc., Ch., 2023-2024, n° 55 3926/002, p. 22.

³⁰¹ Observatoire international de l'exploitation sexuelle (Fondation Scelles), « Trois approches législatives de la prostitution dans le monde », *Abolitionisme, prohibitionnisme, réglementarisme*, mars 2022, <http://crides.fondationscelles.org>

³⁰² A. MASSET, « Regard actualisé d'un pénaliste sur la prostitution », *R.F.D.L.*, 2015/1, p. 84.

³⁰³ Observatoire international de l'exploitation sexuelle (Fondation Scelles), « Trois approches législatives de la prostitution dans le monde », *Abolitionisme, prohibitionnisme, réglementarisme*, mars 2022, <http://crides.fondationscelles.org>

plateforme dédiée au contenu pour adulte. *MYM* n'est pas une plateforme pensée pour le travail du sexe alors qu'elle en fait son principal chiffre d'affaires.

Le législateur belge en a lui-même pris conscience, le travail du sexe est une profession très spécifique³⁰⁴. Il semble donc difficile d'offrir aux travailleurs du sexe, même indépendants, de bonnes conditions de travail alors que la plateforme n'a pas été pensée à cette fin. Dès lors que le législateur a récemment offert aux travailleurs du sexe salariés un cadre juridique sécurisant, il semble logique que les travailleurs du sexe indépendant sur les plateformes méritent eux aussi une situation mieux encadrée.

C'est pourquoi il nous paraît pertinent dans cet ultime chapitre d'imaginer une plateforme qui serait adaptée aux besoins des travailleurs du sexe.

Comme le travail du sexe est un métier spécifique, la plateforme devrait être agréée dans le même ordre d'idée que l'agrément qui est imposé pour l'organisation de la prostitution³⁰⁵. Sachant qu'il est difficile de vivre du travail du sexe, la plateforme devrait être gratuite, comme c'est le cas de « Call me to play ». La plateforme devrait également être portée sur la prévention des risques, qu'ils soient liés directement au travail du sexe ou aux dangers du numérique. On pense notamment aux MST, IST ou à la protection des données. La prévention aurait également pour but d'éduquer les utilisateurs aux dangers de ces pratiques et à la manière de les éviter.

Contrairement à *MYM*, la plateforme devrait être uniquement un support, de sorte que la plateforme ne serve que d'intermédiaire de rencontre. Elle ne pourrait donc pas, contrairement à *MYM* influencer l'attribution des offres de travail. De plus, elle n'aurait aucun intérêt à le faire puisqu'elle ne poursuivrait aucun but lucratif.

Le plus gros point d'intérêt de la plateforme serait d'avoir des partenariats avec certaines banques ou certains modes de paiement. Lors de la rédaction de ce mémoire, nous avons eu l'opportunité de discuter avec plusieurs acteurs sur le terrain notamment FLORIS TACK (ancien député au cabinet du Ministre des Affaires Sociales F. VANDENBROUCKE), Daan (Project facilitator policy and advocacy chez UTSOPI), ainsi qu'une travailleuse du sexe qui emploie régulièrement *MYM*. Ces trois acteurs ont soulevé le même problème concernant le

³⁰⁴ Projet de loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, exposé des motifs, Doc., Ch., 2023-2024, n° 55 3926/002, p. 22.

³⁰⁵ Loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, *M.B.*, 6 juin 2024, art. 15.

paiement des travailleurs du sexe³⁰⁶. Les banques et les moyens de paiement sont très attachés à leur image et, par crainte d'être associés à la prostitution, empêchent les travailleurs du sexe de recevoir des paiements douteux. PayPal, lorsqu'il détecte que l'argent provient d'une application connue pour la prostitution, va jusqu'à fermer le compte du travailleur du sexe sans lui offrir l'opportunité de récupérer l'argent présent sur le compte³⁰⁷.

F. TACK propose aux associations de défense pour les droits des travailleurs du sexe de s'unir et de négocier avec certaines banques pour qu'elles acceptent de recevoir cet argent et ainsi offrir aux travailleurs du sexe une sécurité de paiement. Nous avons proposé de construire notre propre service de paiement mais les infrastructures sont très onéreuses, pour cette raison, l'ancien député nous avait recommandé de nous concentrer sur la négociation avec les institutions déjà existantes³⁰⁸.

Nous avons proposé notre idée de plateforme à UTSOPI qui nous avait répondu que l'idée était bonne mais que ce genre de plateforme ne faisait pas partie de leur priorité pour le moment³⁰⁹. L'ancien député paraissait du même avis et expliquait qu'il avait déjà recommandé aux associations de s'allier afin de mener de plus grands projets similaires à celui que nous soumettions³¹⁰.

La travailleuse du sexe que nous avons interviewée semblait également ouverte à ce genre de plateforme qui faciliterait énormément ses modes de paiement et lui assurerait une plus grande stabilité. Enfin, le fait d'offrir de plus amples informations aux clients comme aux travailleurs du sexe lui paraissait plus qu'intéressant notamment en ce qui concerne les dangers du numérique (capture d'écran, usurpation d'identité, *revenge porn*, ...).

Tout ceci reste, pour l'instant, abstrait mais il ne semble pas impossible qu'un jour nous puissions offrir aux travailleurs du sexe une plateforme sécurisante et adaptée à leur métier.

³⁰⁶ Annexe 5 et 6.

³⁰⁷ Annexe 5.

³⁰⁸ Annexe 5.

³⁰⁹ Annexe 6.

³¹⁰ Annexe 5.

Conclusion

Ce travail de recherche a permis d'explorer en profondeur la complexité des relations de travail dans le contexte des plateformes numériques, en particulier *MYM*, et de mettre en lumière les enjeux juridiques et sociaux entourant le statut des créateurs de contenu.

Dans un premier temps, nous avons examiné les différentes qualifications juridiques possibles de la relation entre la plateforme numérique et les créateurs de contenu ? Nous nous sommes concentrés sur la distinction entre travail salarié et travail indépendant. Notre analyse a démontré que, malgré les tentatives des plateformes de minimiser les coûts en privilégiant des collaborations indépendantes, la nature réelle de ces relations peut souvent correspondre à un lien de subordination dissimulé.

Ensuite, nous avons étudié les implications de cette qualification sur les droits et obligations des parties notamment au regard du nouveau code pénal sexuel. Il est apparu que le choix d'un statut d'indépendant sur les plateformes numériques comme *MYM* est le seul statut envisageable dans le droit belge actuel. Ce statut, avantageux pour la plateforme, comporte des risques significatifs pour les créateurs de contenu, notamment en termes de protection sociale et de stabilité financière.

Enfin, les discussions avec des acteurs du terrain, dont un ancien député, un représentant d'associations de travailleurs du sexe et une travailleuse du sexe, ont mis en évidence les difficultés pratiques rencontrées par les travailleurs du sexe notamment dans l'utilisation des moyens de paiement classiques, en raison des stigmates associés à leur activité.

En conclusion, il est impératif repenser en permanence le cadre juridique actuel pour mieux protéger les travailleurs de plateforme et leur garantir une répartition plus équitable des bénéfices et des responsabilités. La reconnaissance de la réalité des relations de travail et l'adaptation des lois en conséquence sont des étapes cruciales pour assurer une protection adéquate des droits des créateurs de contenu. La création de solutions de paiement sécurisées et adaptées à leurs besoins spécifiques pourrait également représenter une avancée significative pour leur stabilité économique et sociale.

Bibliographie

Législation

Internationale

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, signée à Nice le 7 décembre 2000, *J.O.U.E.*, (2000/C 364/01), 18 décembre 2000.

Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM (2021) 762 final, 9 décembre 2021.

Résolution du Parlement européen du 16 septembre 2021 sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes – nouvelles formes d'emploi liées au développement numérique, P9TA (2021)0385, 16 septembre 2021.

Nationale

Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, *M.B.*, 22 août 1978.

Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 8 janvier 2007.

Loi du 25 août 2012 modifiant le titre XIII de la loi-programme du 27 décembre 2006 en ce qui concerne la nature des relations de travail, *M.B.*, 11 septembre 2012.

Loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, *M.B.*, 6 juin 2024.

Projet de loi-programme (I) du 27 décembre 2006, exposé des motifs, (I), *Doc.*, Ch., sess. 2006-2007, n° 51-2773/001.

Projet de loi modifiant le titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, en ce qui concerne la nature des relations de travail, *Doc.*, Ch., 2012, n° 53-2319/001

Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, *Doc.* Ch., 2022, n°55 2810/001.

Projet de loi modifiant le code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, *Doc.*, Ch., 2021-2022, n°55 2141/005.

Projet de loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., 2023-2024, n° 55 3926/001.

Projet de loi du 3 mai 2024 portant des dispositions en matière du travail du sexe sous contrat de travail, exposé des motifs, Doc., Ch., 2023-2024, n° 55 3926/002.

Jurisprudence

Internationale

C.J.C.E., arrêt, Jany et autres c. Staatssecretaris van Justitie, 20 novembre 2001, C-268/99, EU:C:2001:616.

Cass. Fr. (soc.), 20 avril 2000, R.G. 98/18.061.

Cass. Fr. (soc.), 28 novembre 2018, 17-20.079.

Crim., 19 nov. 1912, D. 1913, 1, p. 353, note Le Poittevin.

Nationale

Cass. (2^e Ch.), 24 décembre 1951, *Pas.*, 1952, I, p. 217.

Cass. (2^e Ch.), 3 janvier 1962, *Pas.*, 1962, I, p. 514 et 515.

Cass. (3^e Ch.), 18 mai 1981, *Pas.*, 1981, I, p. 1079.

Cass. (3^e Ch.), 15 juin 1988, *RDS*, 1988, p. 297.

Cass. (2^e Ch.), 22 mai 2001, *Pas.*, 2001/5-6, p. 939.

Cass., 14 janvier 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 107.

Cass., 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271.

Cass., 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 261.

Cass., 3 mai 2004, *N.J.W.*, 2005, p. 18.

Cass. 6 décembre 2004, *N.J.W.*, 2005, p. 21.

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

Cass. (3^e Ch.), 4 février 2013, *Pas.*, liv. 2, p. 312.

Cass., 10 juin 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 320.

Cass. 4 février 2013, *J.T.T.* 2013, p. 201.

Cass., 2 février 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 214.

T. trav., Liège, 15 juin 1971, *J.T.T.* 1971, p. 222.

C. Trav., Mons, 30 juin 1988, *J.T.T.*, 1988, p. 377.

C. Trav., Liège, 25 septembre 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 280.

Corr. Flandre orientale, div. Gand, 18 mars 2015, *Chr. D.S.*, 2016/03, p. 109.

Corr. Liège (div. Liège) (19^{ème} Ch.) 9 juillet 2018, *J.L.M.B.* 2019, liv. 14, 643.
Trib. trav. fr. Bruxelles, (25^{ème} Ch.), 08 décembre 2021, *J.L.M.B.*, 2022/9, p. 390-417.
C. trav. Bruxelles, (8^{ème} Ch.), 21 décembre 2023, *J.L.M.B.*, 2024/10, p. 423-443.

Divers

Conseil d'Etat Français, « Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'ubérisation », Rapport, Conseil d'Etat, *La Documentation Française*, Dossier de presse, Paris, septembre 2017.

Commission administrative de règlement de la relation de travail, Décision 251 FR (Autres activités de poste et de courrier).

Commission administrative de règlement de la relation de travail, Décision 252 FR (Autres activités de poste et de courrier).

Commission administrative de règlement de la relation de travail, Décision 253 FR (Autres activités de poste et de courrier).

La Commission Administrative de règlement de la Relation de travail, *Rapport annuel 2018*, 2018.

La Commission administrative de règlement de la relation de travail, *Rapport annuel 2023*, 2023.

Doctrine

BEELEN A., CHARLIER C., et VIGNERON J., *Guide pratique des plateformes*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2021.

BERG H., « Une scène n'est qu'un outil marketing. Le travail indépendant des actrices dans l'économie de la pornographie en ligne aux États-Unis », *Réseaux*, vol. 237, n°1, 2023, p. 151 à 186.

BEUSCART J-S., FLICHY P., « Plateformes numériques », *Réseaux*, 2018/6 (n° 212), p. 9 à 22.

BLADIER C., *La Boîte à outils des réseaux sociaux*, Dunod, 2016.

BOURREAU M., et PERROT A., « Plateformes numériques : réguler avant qu'il ne soit trop tard », *Notes du conseil d'analyse économique*, vol. 60, no. 6, 2020, p 1 à 12.

BRASSEUR P., et CORDIER J-P., « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 » in D. DUMONT, et P-P. VAN GEHUCHTEN, (dir.), *Actualités en matière de bien-être au travail*, 1^{ère} édition, Bruxelles, Bruylant, 2014.

BURGER-HELMCHEN T., et PÉNIN J., « Crowdsourcing: définition, enjeux, typologie », *Management & Avenir*, vol. 41, n° 1, 2011, p. 254 à 269.

CHICHOYAN D., « Prostitution » in *Postal Memorialis. Lexique du droit pénal et des lois spéciales*, liv. 134, Liège, Kluwer, 2023.

CLEMENT E., « Les hésitations du droit français sur la prostitution des majeurs. Étude à l'occasion de la proposition de loi renforçant la lutte contre le système prostitutionnel (AN n° 1437) », *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*, vol. 4, n° 4, 2015, p. 813 à 825.

CLESSE C.-E., *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. Aux frontières de la fausse indépendance*, 4^e édition, Liège, Kluwer, 2021.

CLESSE, C.-E., « 8. - PROSTITUTION ET PROXENETISME » in RIZZO, A. (dir.), *Le nouveau droit pénal sexuel*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2022.

CLESSE J., et KEFER F., « Chapitre I - La notion de contrat de travail » in *Manuel de droit du travail*, 2e édition, Bruxelles, Larcier, 2018.

COIBION M., « Chapitre 1 - Sécurité sociale en Belgique » in CLESSE, CH.-É. et al. (dir.), *Sécurité sociale*, 2e édition, Bruxelles, Bruylant, 2024, p. 15-25.

DEAR L., « Le lien de subordination : état de la question, la place de la dépendance économique », *Subordination et parasubordination, la place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*, GILSON S., (dir.), Limal, Anthemis, 2017.

DECROIX K., GAUDISSERT F., VANDENPLAS L., VERBRUGGEN B., CORNELLI M., *Flexible staffing: een menu aan mogelijkheden?*, Kluwer, 2023.

DEGRYSE C., « Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie », *European Trade Union Institute, Working Paper 2016.02.*, 2016.

DE MAERE, J. ET DIEU, K., « Le « deal pour l'emploi » un an plus tard : le point sur les dispositions en matière de durée du travail », *J.T.T.*, 2023/27, p. 509 à 531.

DE MEYER L., EN BUYSENS H., « Hoofdstuk 4 - De Arbeidsrelatiewet van 2006 » in *Schijnzelfstandigheid: terug naar af?*, 1e editie, Bruxelles, Intersentia, 2013.

DE WULF P., DIELS S., STAAR, M., « De Arbeidsrelatiewet: 5 jaar rechtspraak », *Ors.*, 2012, liv 7, p. 179 à 192.

EL YAHYAOUY Y., *Économie des plateformes numériques : Captation de la valeur, pouvoir de marché et communs collaboratifs*, L'Harmattan, 2021, p. 29 à 41.

GABRIËLS T., VERHAGEN E., « Le deal pour l'emploi : trop de compromis ? », *Indic. Soc.*, n° 14, 2022, p. 2 à 6.

GHRAM R., « Conditions de travail », in G. VALLERY éd., *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés*, Dunod, 2019.

GIELEN, A., LENAERTS, H.-F., VANSCHOEBEKE, B., VERSLYPE, J.-Y., WILLEMS, G., et WITTERS A., « Hoofdstuk 13 - De uitwinningsvergoeding van de handelsvertegenwoordiger » in *Kroniek Ontslagrecht*, 3e ed., Bruxelles, Intersentia, 2016.

GRATIA M. et HEIRMAN J.-C., « Chapitre 2 - La fausse indépendance » in *Le droit social en chantier(s)*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2012.

GRATIA, M., PATERNOSTRE, M., « Loi sur la nature des relations de travail : examen de jurisprudence 2015-2020 », *Ors.*, 2021, liv. 5, p. 2 à 29.

GREEN A., DE HOYOS M., BARNES S., BALDAUF B., BEHLE H., STEWART J., *CrowdEmploy: Crowdsourcing Case Studies An empirical investigation into the impact of crowdsourcing on employability*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2013, disponible sur <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC85751>

GREGOIRE, J., DANTINNE, M. et MATHYS, C., « Corps et prostitution : entre aliénation et mise à disposition, quel est le rapport des travailleuses du sexe à leur corps ? », *R.F.D.L.*, 2015/1, p. 61 à 80.

HALLET, A., RIJCKAERT, O., WESPES, A., « La protection des secrets d'affaires », in *Guide juridique de l'entreprise - Traité théorique et pratique*. 2^e éd., liv. 3.

HENRION, T., « Abus de la prostitution (art. 433quater/1 à 433quater/8) », in *Mémento de droit pénal*, liv. II., Liège, Kulwer, 2024.

KEFER F., et CORDIER Q., « 1. - 1. Le travailleur 2.0. - Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique » in DEAR, L. et PLASSCHAERT, E. (dir.), *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2018.

LAGASSE F., « Les faux indépendants et le droit du travail », *Ors.*, n°5, 2003, p. 3 à 15.

MASSET, A., « Regard actualisé d'un pénaliste sur la prostitution », *R.F.D.L.*, 2015/1, p. 81 à 97.

MACHTELINGS L., « Een analyse van de Arbeidsrelatiewet », *Jura Falc.*, 2015-2016/4, p. 611 à 664.

MICHAUX A.-V., « Section Ire - Notion et éléments constitutifs » in *Eléments de droit du travail*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2010.

MINCKE C., « Effets, effectivité, efficience et efficacité du droit : le pôle réaliste de la validité », *R.I.E.J.*, vol. 40, no. 1, 1998, p. 115 à 151.

NEVEU, S., « Chapitre VII - L'abus de la prostitution » in Beernaert, M.-A. et al. (dir.), *Les infractions - Volume 3*, 2e édition, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 418.

PELLERIN C., « Outil 56. Twitch », dans *La méga boîte à outils des réseaux sociaux*. Dunod, 2022.

PLASSCHAERT, E., « II - Clauses ayant un effet utile pendant le contrat » in CORNU, E. et NEVEN, J.-FR. (dir.), *Le patrimoine intellectuel de l'entreprise*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2010.

SOBCZAK A., « Transformer ou remplacer les plateformes numériques de livraison pour lutter contre les effets négatifs de l'ubérisation ? », *Revue de l'organisation responsable*, vol. 16, n° 3, 2021, p. 51 à 55.

STAES POLET, S., VAN DEN HAUTE, B., « L'intelligence artificielle dans la relation de travail : état des lieux », *Ors.* 2023, liv. 4, p. 28 à 40.

VAN DER NAGEL E., « Interdependent platforms: onlyfans as nsfw social media layer. » *AoIR Selected Papers of Internet Research*, 2021, p. 1 à 3.

VANDERSTEENE G., PRIEM C., VERHAEGEN E., « La Commission administrative de règlement de la relation de travail en pratique », *Indic. soc.*, n° 21, 2021, p. 2 à 9.

VANDERSTEENE G., VERHAEGEN E., « Deal pour l'emploi : la lutte contre les faux indépendants dans l'économie de plateformes et la protection des coursiers indépendants », *Indic. soc.*, liv.1., 2023, p.7 à 13.

VAN EECKHOUTTE W., « 'Gezag' in cassatierechtspraak. Een kwestie van bewijs, interpretatie en kwalificatie », *N.J.W.*, 2005, p. 2 à 17.

VENDRAMIN P., VALENDUC G., *Le travail virtuel. Nouvelles formes d'emploi et de travail dans l'économie digitale*, 2016, disponible sur <http://hdl.handle.net/2078.1/174224>

VANHAVERBEKE P. et MIDOL L., « 9 - La requalification de la relation de travail : examen de la jurisprudence récente et des décisions de la Commission administrative » in *Droit du travail tous azimuts*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2016.

VANNES V., *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4e édition, Bruxelles, Bruylant, 2013.

VAN OMMESLAGHE P., « Section 6 - La sincérité de la volonté des parties : la théorie de la simulation » in *Tome II – Les obligations*, 1^e édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 407.

VIOSAT L-C., « Quel travail à l'ère des plates-formes numériques ? Les défis d'un nouveau contrat social », *Futuribles*, vol. 433, no. 6, 2019, p. 63 à 79.

VITSE S., DEJONGHE D., « Schijnzelfstandigheid: een analyse van de rechtspraak na 15 jaar Arbeidsrelatiewet » *Schijnzelfstandigheid: analyse rechtspraak*, Malines, Kluwer, 2021, p. 13 à 52.

VERWILGHEN M., et GHISLAIN S., « Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant (Première partie) », 1^{re} partie, *J.T.T.*, 2020/28, p. 533 à 547.

VRIELINCK M.-H., « D. - L'autorité requiert le pouvoir de direction et de surveillance : L'arrêt de la Cour de cassation du 18 mai 1981 en cause de Vzw. Medisch Instituut voor de socialistische Ziekenfondsen van zuid en midden West-Vlaanderen c. RSZ. » in *Les grands arrêts de la Cour de cassation en matière de contentieux ONSS*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2013.

WAUTERS E., et BROCORENS A-L., « Quel statut social pour les travailleurs de plateforme ? Le jugement Deliveroo – Contexte belge et européen (I/II) », *Ors.*, 2022., 1^{re} partie, p. 2 à 15.

WILLEMS G., *La fausse indépendance*, Liège, Kluwer, 2019.

Autres documentations

Presse et ouvrage

AFP, « Onlyfans: le commerce du X, nouvelle génération », RTL Info, 2 novembre 2022, <https://www.rtl.be/actu/magazine/hi-tech/onlyfans-le-commerce-du-x-nouvelle-generation/2022-11-02/article/498915>

BERNSTEIN J., « How OnlyFans Changed Sex Work Forever ». *The New York Times*, 9 février 2019, disponible sur <https://www.nytimes.com/2019/02/09/style/onlyfans-porn-stars.html>.

BELK R., « You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. », *Journal of Business Research*, septembre 2013, p. 3., disponible sur https://www.researchgate.net/publication/262490610>You_are_what_you_can_access_Sharing_and_collaborative_consumption_online

HAMILTON V., SONEJI A., MCDONALD A., et REDMILES E., « Nudes? Shouldn't I charge for these? »: Motivations of New Sexual Content Creators on OnlyFans. In *Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '23)*, New York, 2023, n°666, p. 1 à 14.

MOMEGE L., « OnlyFans, plateforme favorite des créateurs de contenus sexuels, attire toujours plus d'utilisateurs », Radio France, 29 août 2023, <https://www.radiofrance.fr/mouv/podcasts/reporterter/onlyfans-plateforme-favorite-des-createurs-de-contenus-sexuels-attire-toujours-plus-d-utilisateurs-1200317>

Observatoire international de l'exploitation sexuelle (Fondation Scelles), « Trois approches législatives de la prostitution dans le monde », *Abolitionisme, prohibitionnisme, réglementarisme*, mars 2022, <http://crides.fondationscelles.org>

Sites internet

MYM Corporate, <https://corporate.mym.fans/>

« Patreon, c'est quoi au juste ? », <https://support.patreon.com/hc/fr-fr/articles/204606315-Patreon-c-est-quoi-au-juste>

Call Me to Play - *Concept & Charte Associations Prostitution Suisse*,
<https://callmetoplay.ch/infos-fr/concept-fr/>

Utsopi, *Mission & Vision*, <https://www.utsopi.be/fr/about/mission-vision>

Autres

Conditions Générales de Services de *MYM*.

Conditions Générales d'Utilisation de *MYM*.

Conditions Générales de Services de *Deliveroo*.

Annexes

Annexe 1 – Tarification Lives

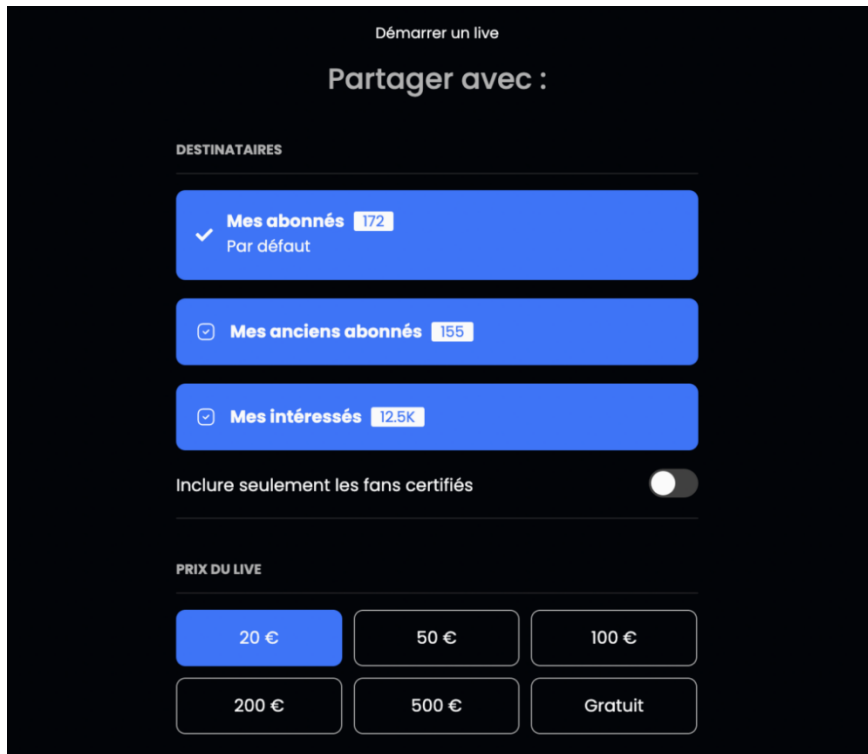


Image récupérée sur : <https://blog.mym.com/comment-faire-des-lives-sur-mym/>

Annexe 2 – Tarification abonnement



Image récupérée sur : <https://blog.mym.com/10-choses-a-faire-apres-avoir-rejoint-mym/>

Annexe 3 – Tarification *Media on demand*

The screenshot shows a mobile application interface for editing a 'Mod'. At the top, there is a back arrow and the title 'Modifier mon Mod'. Below this is a 'Message' field with a character count of 57/500. The message content is: 'Replay de mon 1er combat !' followed by 'Le prochain c'est dimanche !'. Underneath the message is the section 'PRIX DU MOD', which contains six price selection buttons: 'Gratuit', '20€', '30€', '50€', '75€', and '100€'. The '20€' button is currently selected. Below the price buttons is an input field for 'Autre montant libre' with a Euro symbol (€) icon. At the bottom of the form is a toggle switch for 'Ajouter à Media On Demand', which is currently turned on. A large blue 'Modifier' button is positioned at the very bottom of the interface.

Image récupérée sur : <https://support.mym.fans/hc/fr/articles/11065137410460-MOD-Media-on-Demand>

Annexe 4 – Extrait contrat d'agence

CONTRAT DE SERVICE

[...]

Préambules

A) CONSIDÉRANT que le Client a pour objectif de devenir un membre actif de la plateforme en ligne www.onlyfans.com (ci-après "Onlyfans"), d'augmenter le nombre d'abonnements et son revenu mensuel global.

B) CONSIDÉRANT que la Société possède les compétences, les connaissances et l'expertise requises dans le domaine concerné et accepte d'agir en tant que gestionnaire du compte Onlyfans du Client, ses réseaux sociaux et de l'assister dans ses services selon les termes et les conditions décrits dans le présent Accord.

PAR CONSÉQUENT, les Parties conviennent de ce qui suit :

Article 1. Objet de l'accord

1.1. En vertu du présent Accord, le Client accepte et nomme la Société pour agir en tant que gestionnaire du compte Onlyfans du Client et fournir une assistance respective au Client conformément à l'article 2 du présent Accord.

1.2. Le Client s'engage à payer à la Société le prix du service tel qu'il est défini à l'article 3 de l'Accord, conformément aux termes et conditions du même Accord.

Article 2. Droits et obligations des parties

2.1. La Société est tenue de fournir au Client les services suivants :

2.1.1. La gestion du compte OnlyFans (support client, messages entrants, programmation du contenu, édition du contenu et tout autre service nécessaire aux fins du présent Accord) ainsi que les réseaux sociaux associés autorisés par le client.

2.1.2. Agir de bonne foi et suivre les exigences de la Législation.

2.1.3. Traiter les données personnelles du Client uniquement dans la mesure nécessaire aux fins du Contrat.

2.2. La Société est autorisée :

2.2.1. Obtenir et traiter les données personnelles du Client telles qu'une copie d'une pièce d'identification (passeport, permis de conduire ou carte d'identité) pour procéder à l'identification du client, ouvrir un compte Onlyfans et toute autre donnée nécessaire pour se conformer pleinement à ses obligations en vertu du présent Accord.

2.2.2. Disposer et faire usage des images, des vidéos et du contenu fournis par le Client comme matériel de marketing à travers OnlyFans ou tout autre média social. Pour éviter toute ambiguïté, le Client donne son plein consentement à la Société pour gérer son compte Onlyfans, traiter le contenu de toutes les manières respectives, promouvoir le compte sur toute plate-forme en ligne et effectuer toute activité qui est nécessaire pour attirer les abonnements/membres de Onlyfans. La pleine propriété des images, vidéos et divers contenus demeure celle du client/créateur. Ce dernier autorise en effet la société à en faire usage durant toute la période du présent contrat à des fins marketing sur les différents réseaux que la société jugerait nécessaire d'utiliser pour promouvoir le compte et exercer de plein droit les termes du contrat.

2.2.3. Ouvrir les profils de médias sociaux du Client, répondre aux messages sur les plateformes autorisées par le client.

2.2.4. Exiger le paiement en temps voulu des services fournis.

2.2.5. Exiger du Client qu'il fournisse en temps voulu les informations et les documents relatifs à l'exécution en temps utile et en bonne et due forme des obligations découlant du présent Contrat.

2.2.6. Exécuter ses services de manière totalement indépendante. Toutefois et même si la société exerce de manière indépendante, les parties s'astreignent à une collaboration concertée. Par ailleurs, la société s'engage à accompagner et guider le client dans ses créations d'images, vidéos et divers contenus dans l'objectif d'attirer et d'accroître le nombre d'abonnés. La société ne saurait par ailleurs imposer au client/créateur la production de contenus contraires à ses ambitions, envies, convictions ou pratiques.

[...]

Annexe 5 – Extrait transcription entretien téléphonique FLORIS TACK

[...]

Laure : Ok merci beaucoup. Je suis rassurée car je vois que je vais dans la bonne direction en disant que certes il y a des points qui peuvent apporter un doute sur la relation mais quand on les analyse de plus près, on voit qu'on est dans un contrat d'entreprise et pas dans un salariat. Alors j'aurais juste une question pour terminer. En Suisse, il existe une plateforme qui s'appelle « *Call me to play* » et elle offre les mêmes services de *Mym* et *OnlyFans* sauf qu'elle est subventionnée par le gouvernement et donc elle permet d'offrir des rendez-vous médicaux aux travailleurs du sexe et aux clients, elle joue un rôle de réduction des risques. Est-ce que selon vous une plateforme similaire en Belgique c'est enviable ?

Floris Tack : Alors selon mon opinion personnelle oui mais je ne pense pas que le niveau fédéral n'est pas outillé pour faire ce genre de chose. Il y a beaucoup de soucis d'organisation etc. Ce serait beaucoup plus fort du côté des communautés et ou des régions et moi je trouve que c'est intéressant. Est-ce que ça doit être subsidié ? Moi je ne trouve pas pour la simple raison que c'est pas un marché qui ne rapporte rien, c'est au contraire un marché qui rapporte assez alors il n'y a pas besoin d'argent public dans ce genre de marché mais de structures protectrices et c'est pour ça que moi je pense que mettre un subside pour commencer et créer la structure oui pourquoi pas mais donner des subsides chaque année pour ça alors que c'est un endroit qui fait rentrer suffisamment d'argent, je ne trouve pas que ce soit une utilisation efficace de l'argent public. Mais le fait de conduire ça, ça pourrait servir aux ASBL. Moi j'ai toujours dit aux représentants pourquoi les associations ne collaborent pas pour créer une plateforme cogérée par les travailleurs du sexe et les associations. Une plateforme qui mette en place les bonnes normes pour qu'il y ait toujours une place dans l'actif possible au plus haut profit.

Laure : Oui c'est ça car il reste toujours le problème dont on avait discuté avec Daan c'est le moyen de paiement. Avec *PayPal* ce n'est pas possible car ils bloquent les comptes chaque fois qu'ils savent que l'argent vient de la prostitution.

Floris Tack : Avec *PayPal* le problème est international ou juste en Belgique ?

Laure : C'est un problème international.

Floris Tack : En France je comprends que ce soit un problème à cause de la loi mais en Belgique ça ne devrait pas l'être. Mais je sais que même si la loi a changé en Belgique ça prend beaucoup de temps pour aller trouver les banques discuter avec elle, les convaincre etc.

Laure : Mais oui c'est ça le problème. C'est pour ça que je m'étais imaginée pourquoi ne pas créer une plateforme de paiement spécialement dédié aux TDS justement.

Floris Tack : Encore une fois, au niveau de l'approche l'idée est bonne mais une plateforme de paiement c'est un coût énorme en fait. Alors un truc plus facile, regarde quels sont les plateformes qui sont utilisées par les travailleurs du sexe identifie celle qui refusent, celle qui ne refusent pas. Et s'il n'y en a aucune qui accepte, convainc une plateforme de devenir justement le leader de ce type de paiement. C'est un marché où il y a déjà des concurrents donc créer une nouvelle plateforme de paiement ce n'est pas le plus simple. Le plus facile c'est d'utiliser quelque chose qui existe déjà. En expliquant voilà c'est votre plateforme qui peut devenir le premier sur le marché, il y a vraiment un intérêt car c'est un milieu qui fait transiter beaucoup d'argent etc. Je pense que c'est plus facile que de se lancer dans la création d'une plateforme qui ne fait que des transferts d'argent pour les travailleurs du sexe.

[...]

Annexe 6 – Extrait transcription visio-conférence DAAN de chez UTSOPI

[...]

Laure : [00 :16 :36] Alors, avant-dernière question que j'ai classé dans la catégorie « règles et protections ». Pensez-vous que le cadre légal actuel offre une protection suffisante aux TDS sur les plateformes numériques ? Si oui ou si non, pourquoi ?

Daan : [00 :16 :58] Alors des protections oui il y en a. Au niveau du harcèlement tout acte qu'une personne a envers un travailleur du sexe qui est un acte qui perturbe celui-ci est punissable. C'est tout acte que la personne savait ou aurait dû savoir qu'elle perturberait le TDS peut mener à une plainte et est donc punissable. Il y a aussi des protections à propos des données personnelles. C'est-à-dire sur les captures d'écrans, sur les vidéos, etc. il y a des protections qui existent ça c'est sûr mais est-ce qu'il y existe les moyens pour les appliquer ? Ça je ne suis pas sûr que la police a les moyens. On imagine un maniaque qui tombe amoureux d'une TDS qui utilise ses données comme son adresse, qui la harcèle etc. Je ne suis pas sûr que la police puisse faire quelque chose. Donc oui il existe des protections mais en pratique ce n'est pas vraiment appliqué. Et au niveau des règles on peut parler de la finance qui est un problème

qui concerne toutes les TDS là, pas que les plateformes. Alors je ne sais pas comment les TDS sur les plateformes justifient leurs revenus, mais pour les autres c'est difficile de justifier ça car la majorité des banques refusent d'accepter les virements dès qu'ils comprennent que ça vient du travail du sexe. Par exemple PayPal c'est le pire pour recevoir de l'argent en tant que TDS parce que dès qu'ils voient des virements réguliers sans justification ils clôturent le compte sans même te reverser l'argent qui était dessus. En fait c'est leur moyen de lutter contre la traite d'être humain. Les grandes entreprises internationales ont ce point de vue sur le travail du sexe, qu'il faut lutter contre la traite d'être humain. Et ils ne veulent pas travailler avec les travailleurs du sexe parce que. Parce qu'ils veulent éviter de payer les peines. Mais du coup les TDS elles se font blacklister de leur banque et je pense que certaines banques se partagent cette blacklist donc ça devient presque impossible de se faire rémunérer. Du coup elles trouvent quelqu'un pour percevoir l'argent à leur place. Alors dans le meilleur des cas c'est papa, maman. Mais ça peut être un ami, un ami toxique par exemple qui prend une commission et là on risque de tomber dans une forme d'exploitation et de chantage.

Laure : [00 :19 :04] C'est très intéressant d'avoir ce point de vue pratique car effectivement la seule personne qui a accepté de me parler m'a également soulevé le problème de PayPal notamment. Alors pour la dernière question elle concerne la plateforme « *Call me to play* », je ne sais pas si vous connaissez ?

Daan : [00 :19 :23] Non je ne connais pas.

Laure : [00 :19 :28] Alors c'est une plateforme Suisse qui propose des services érotiques en ligne et elle a été créée par deux associations qui luttent pour les droits des TDS. Et cette plateforme elle est soutenue financièrement par le gouvernement Suisse. Donc elle a aussi pour but de faciliter les prises en charge médicale mais elle propose également une FAQ où elle explique au client comment se protéger, se dépister et comment se déroule un rendez-vous. L'idée c'est d'éduquer les clients et de rendre les rapports plus *safe*.

Daan : [00 :20 :02] Non je ne connaissais pas mais c'est très intéressant d'avoir le soutien du gouvernement. C'est un peu un rêve.

Laure : [00 :19 :09] Alors voilà ma question est est-ce que ce genre de plateforme est à envier en Belgique ? Est-ce que ce serait une bonne idée d'avoir ce genre d'initiative et soutien du gouvernement ?

Daan : [00 :20 :19] Une bonne idée, oui c'est une bonne idée maintenant je dirais que ce n'est pas la priorité pour le moment. Mais c'est un rêve pour plus tard. Je ne pense pas que ça résoudrait tous les problèmes notamment le problème financier de la rémunération mais c'est enviable c'est sûr.

[...]

