

10 mars 2025

NOTE DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE - 044

Le travail de plateforme

Définitions, enjeux, perspectives européennes et comparées

Marie MARTY

Résumé

- **Le travail de plateforme** est une forme de travail qui est **organisé par une plateforme en ligne**, afin de permettre à des individus de réaliser un service, à la demande du destinataire du service, **en échange d'une rémunération**.
- Si le secteur du transport de personnes et celui de la livraison de repas sont emblématiques de cette nouvelle forme de travail, le travail de plateforme concerne des secteurs économiques variés comme les services à domicile ou de travail domestique (bricolage, garde d'enfant), les services professionnels comme la comptabilité ou la traduction, les services numériques (modération de contenu) ou encore les services de santé.
- Cette nouvelle forme de travail a connu un essor sans précédent ces dernières années. On estime qu'en **2025, 43 millions de personnes** travailleront, au moins de manière ponctuelle, à travers une plateforme dans l'Union européenne.
- Cette croissance rapide suscite des préoccupations multiples.
- **Une des principales préoccupations est la détermination correcte du statut professionnel du travailleur de plateforme**, eu égard à la distinction classique entre travailleur salarié et travailleur indépendant. Un travailleur erronément qualifié d'indépendant (un « faux indépendant ») est injustement privé de la protection sociale dont bénéficient les salariés, sans véritablement

jouir des avantages du statut d'indépendant. Par ailleurs, une plateforme qualifiant erronément ses travailleurs représente une concurrence déloyale, notamment par un *dumping* des prix.

- **Une seconde préoccupation suscitée par le travail de plateforme est l'utilisation de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés**, inhérente au modèle commercial des plateformes. Les travailleurs de plateforme sont confrontés à une forme automatisée d'organisation et de gestion de leurs tâches et de leurs missions, ce qui constitue un obstacle à la compréhension et à la discussion des décisions affectant leur travail. Cela peut aussi dissimuler un lien de subordination.
- Ambitionnant de pallier ces difficultés en fixant des règles minimales communes à tous les États membres, le Parlement européen et le Conseil ont adopté la [Directive \(UE\) 2024/2831 du 23 octobre 2024](#) relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.
- La directive impose aux États membres de prévoir **une présomption légale de contrat de travail lorsqu'il est constaté des faits témoignant d'une direction et d'un contrôle**, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans les États membres et eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice.
- La directive exige également des États membres **un encadrement plus strict des systèmes automatisés** organisant le travail de plateforme, notamment en renforçant les droits des travailleurs au regard de la collecte

et de l'utilisation de leurs données personnelles, mais aussi plus de transparence de la part des plateformes.

- La directive doit être transposée par les États membres avant le 2 décembre 2026.
- Certaines législations nationales prévoient néanmoins déjà une présomption de salariat bénéficiant aux travailleurs de plateforme.
- C'est le cas de la Belgique qui s'est engagée dans cette voie afin de lutter contre le phénomène des faux-indépendants, d'abord pour les travailleurs du secteur de la mobilité il y a 15 ans puis, plus récemment, pour tous les travailleurs de plateforme.
- Le droit français, à l'inverse, consacre une présomption d'indépendance, qui peut être renversée lorsque le travailleur apporte la preuve d'un lien de subordination. Le législateur français est cependant intervenu pour renforcer les droits des travailleurs de plateforme indépendants.
- En Allemagne, si les catégories de travailleurs sont plus diverses qu'en Belgique et en France, les travailleurs de plateforme ne jouissent pas d'un statut particulier, ni de mesures de protection spécifiques.
- Parallèlement à l'évolution de la législation, les juridictions compétentes de ces trois États ont eu à connaître de la question du statut professionnel des travailleurs de plateforme, en particulier dans le secteur de la mobilité. Plusieurs décisions ont estimé que les contrats entre les travailleurs indépendants et les plateformes numériques devaient être requalifiés en contrat de travail.

Les documents de recherche, établis par les membres de la Cellule scientifique de la Chambre des Députés, ainsi que par des experts externes sollicités par la Chambre des Députés, relèvent de la seule responsabilité de la Chambre des Députés. Toutes les données à caractère personnel ou professionnel sont collectées et traitées conformément aux dispositions du Règlement n° 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD). Les informations contenues dans ces documents sont estimées exactes et ont été obtenues à partir de sources considérées fiables. Le caractère exhaustif des données et informations ne pourra être exigé. L'utilisation d'extraits n'est autorisée que si la source est indiquée.

Pour citer le présent document : Marie Marty, « Le travail de plateforme. Définitions, enjeux, perspectives européennes et comparées », Cellule scientifique de la Chambre des Députés Luxembourg, 10 mars 2025.

Auteure : Marie Marty, Cellule scientifique de la Chambre des Députés du Luxembourg

Relecteur : Jean-Luc Putz, Avocat à la Cour, Arendt et Medernach

Requérant : Commission du travail

Luxembourg, 10 mars 2025

1.	QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL DE PLATEFORME ?	6
1.1.	Définitions légales	6
1.1.1.	Plateforme de travail numérique.....	6
1.1.2.	Le travail de plateforme ou via une plateforme	7
1.2.	La diversité du travail de plateforme	7
1.2.1.	Les formes de travail de plateforme	7
1.2.2.	Quels services sont offerts à travers le travail de plateforme ?.....	7
1.2.3.	Quel est le profil des travailleurs de plateforme ?	8
1.3.	Le développement du travail de plateforme	9
1.4.	Le statut professionnel des travailleurs de plateforme.....	10
1.4.1.	Le statut de salarié	10
1.4.2.	Le statut d'indépendant	11
2.	LES ENJEUX DU TRAVAIL DE PLATEFORME.....	13
2.1.	La qualification correcte du travailleur et le phénomène des « faux indépendants »	13
2.1.1.	Qu'est-ce qu'un « faux indépendant » ?.....	13
2.1.2.	Les problèmes soulevés par cette mauvaise qualification	14
2.1.3.	Les faux indépendants au Luxembourg	16
2.2.	L'organisation algorithmique du travail	18
2.2.1.	L'ampleur de l'organisation algorithmique	18
2.2.2.	Les préoccupations relatives à l'organisation algorithmique du travail	18
2.3.	La précarité des travailleurs de plateforme	19
2.3.1.	La précarité de la rémunération et des conditions de travail.....	19
2.3.2.	Les disparités de la protection sociale.....	20
2.3.3.	La faiblesse du dialogue social.....	20
3.	L'ENCADREMENT DU TRAVAIL DE PLATEFORME PAR LE DROIT DE L'UNION EUROPEENNE	22
3.1.	La compétence de l'Union européenne en droit du travail	22
3.2.	La directive sur le travail de plateforme	23
3.2.1.	La détermination correcte du statut professionnel du travailleur de plateforme.....	24
3.2.2.	L'encadrement du recours aux systèmes automatisés dans l'organisation algorithmique du travail	25
3.2.3.	Le renforcement des droits de tous les travailleurs	26
3.2.4.	Le renforcement du dialogue social.....	27
3.3.	La jurisprudence de la CJUE	27
3.3.1.	Les critères d'identification du travailleur européen	27
3.3.2.	Le travailleur européen de plateforme	28
4.	L'ENCADREMENT DU TRAVAIL DE PLATEFORME A L'ETRANGER.....	29
4.1.	En France	30
4.1.1.	La requalification par les juges de la relation contractuelle en relation de travail	30
4.1.2.	L'encadrement législatif partiel des travailleurs de plateforme.....	31
4.2.	En Belgique	33
4.2.1.	Les outils créés pour lutter contre le phénomène des faux indépendants	33
4.2.2.	Le renforcement de la protection des travailleurs de plateforme	34
4.3.	En Allemagne	37
4.3.1.	Les différents statuts de travailleurs	37
4.3.2.	La protection sociale des travailleurs de plateforme	38
4.3.3.	Vers une meilleure protection des travailleurs de plateforme	38

5.	EN CONCLUSION	40
6.	BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE	41

En date du 4 mai 2022, Madame la Députée Myriam Cecchetti a déposé [une proposition de loi](#) relative au travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme, proposant d'introduire dans le Code du travail un nouveau titre dédié à ce sujet ([Dossier parlementaire n° 8001](#)).

Cette proposition de loi a été déposée en parallèle de discussions menées au niveau de l'Union européenne, au regard d'une proposition de directive portant sur le même sujet, déposée par la Commission européenne en date du 9 décembre 2021. Après plusieurs années de discussion, la Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme a été adoptée et devra être transposée par les États membres au plus tard le 2 décembre 2026.

Dans ce contexte, la Cellule scientifique a été saisie par la Commission du travail d'une demande de recherche sur **le travail de plateforme**.

La présente note a pour ambition d'apporter des clarifications sur la notion de travail de plateforme (1) et de présenter les enjeux que représente cette nouvelle forme de travail, en particulier sur la détermination du statut professionnel du travailleur de plateforme mais aussi sur l'organisation algorithmique du travail (2). Ces éléments pourront être appréciés à la lumière du droit de l'Union européenne et de la directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail de plateforme nouvellement adoptée (3) mais aussi eu égard à l'approche adoptée par la France, la Belgique et l'Allemagne (4).

1. QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL DE PLATEFORME ?



Le travail de plateforme est une forme de travail qui utilise **une plateforme en ligne**, afin de permettre à des organisations ou à des individus **d'accéder** à d'autres organisations ou individus pour résoudre des problèmes ou **fournir des services en échange d'une rémunération**¹.

Les principales caractéristiques du travail sur plateforme sont les suivantes :



Le travail rémunéré est **organisé par le biais d'une plateforme en ligne**.



Le travail est **externalisé** ou sous-traité.



Trois parties sont impliquées : la plateforme en ligne, le client et le travailleur.



Le travail est **décomposé** en tâches.



L'objectif est d'effectuer **des tâches spécifiques** ou de résoudre des problèmes spécifiques.



Les services sont fournis **à la demande**.

1.1. DEFINITIONS LEGALES²

1.1.1. Plateforme de travail numérique

Une plateforme de travail numérique est une personne physique ou morale fournissant un service qui :

- Est fourni, au moins en partie, **à distance par des moyens électroniques**, tel qu'au moyen d'un site internet ou d'une application mobile ;
- Est fourni **à la demande** d'un destinataire du service ;
- Comprend, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, **l'organisation du travail exécuté par des individus contre rémunération**, que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis ;

- Comprend l'utilisation de systèmes de surveillance **automatisés** ou de systèmes de prise de décision **automatisés**.

Selon ces critères, ne devraient pas être considérées comme des plateformes de travail³ :

- Les plateformes en ligne qui se limitent à permettre **à des prestataires de service d'atteindre l'utilisateur final** (par la publication d'offres ou de demandes de service, ou d'un catalogue de prestataires disponibles). Au Luxembourg, cela exclurait par exemple les plateformes telles que Doctena (mise en relation entre les médecins et les patients), Salonkee

¹ EUROFOUND, [Employment and working conditions of selected types of platform work](#), Office des publications de l'Union européenne, 2018, p. 9.

² Toutes les définitions sous cette partie sont issues de la Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, en son article 2. Cet instrument sera présenté plus en détail à la partie 3.2.

³ Sur les plateformes en général au Luxembourg, v. J.-L. PUTZ, A. PRUM *et al.*, « Les plateformes. Rapport luxembourgeois », *Annales du droit luxembourgeois*, Vol. 31, 2021, p. 55.

(mise en relation entre des clients et des professionnels dans le secteur de la beauté) ou Wedo (mise en relation d'artisans et de clients) ;

- Les plateformes en ligne qui fournissent un service dont l'objectif **premier est d'exploiter ou de partager des actifs**, comme la location de courte durée de logement. C'est le cas par exemple de Airbnb (plateforme de d'accès au logement).

1.1.2. Le travail de plateforme ou via une plateforme

Un travail de plateforme ou via une plateforme est tout travail organisé par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique et exécuté dans l'Union européenne par un individu sur la base d'une relation contractuelle entre la plateforme de travail numérique ou un intermédiaire et l'individu, indépendamment de l'existence ou non d'une relation contractuelle entre l'individu ou l'intermédiaire et le destinataire du service.

1.2. LA DIVERSITE DU TRAVAIL DE PLATEFORME

1.2.1. Les formes de travail de plateforme

Il existe deux formes de travail via une plateforme numérique :

- **Le travail via une plateforme en ligne - *online platform work*** : le travail est exécuté exclusivement en ligne, derrière un écran, au moyen d'outils électroniques ; c'est le cas par exemple de services de traduction ou de programmation informatique ;
- **Le travail via une plateforme sur site - *on site platform work* ou *location-based*** : le travail est exécuté de manière hybride, en combinant un processus de communication en ligne et une activité dans le monde physique ; c'est le cas par exemple des plateformes telles que Uber, Deliveroo, Wolt ou Wedely.

1.2.2. Quels services sont offerts à travers le travail de plateforme ?

Les plateformes de travail concernent des secteurs économiques variés :



Les services de voiture de transport avec chauffeur ou de voiture de tourisme avec chauffeur (VTC) comme Uber ;



Les services de livraison notamment de repas comme Wedely, Wolt, Deliveroo ;



Les services à domicile ou de travail domestique, comme le nettoyage, le bricolage (Taskrabbit), la garde d'enfants ou les soins d'esthétique (Wecasa) ;

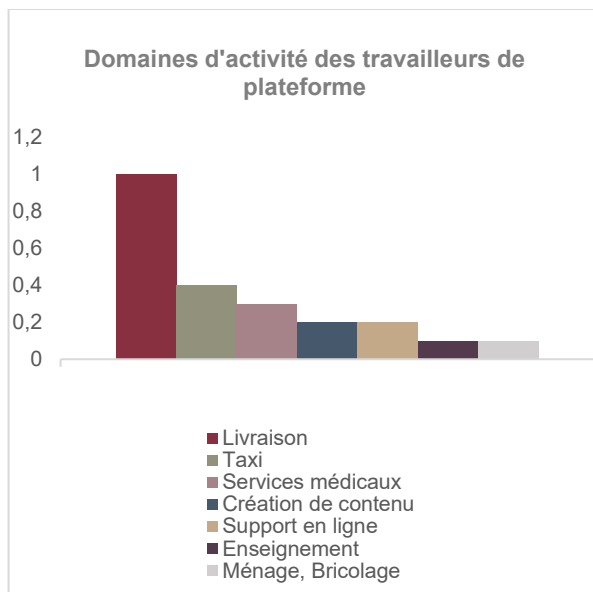


D'autres services professionnels comme des services de comptabilité, de traduction, de conception graphique (Upwork), de photo, de programmation informatique (TopCoder) ou d'autres services numériques comme la modération de contenu (Amazon Mechanical Turk), mais aussi des services de santé comme la téléconsultation médicale (Qare) ou le renfort soignant (Mediflash).

1.2.3. Quel est le profil des travailleurs de plateforme ?

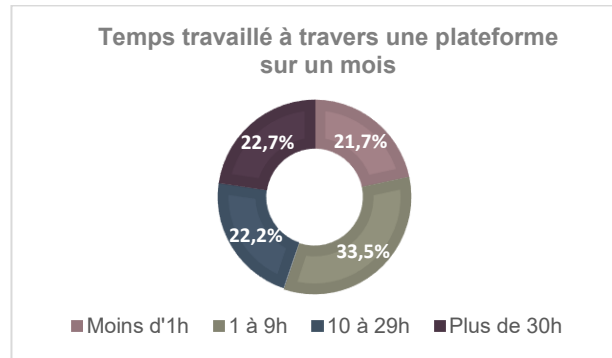
Selon une étude publiée par Eurostat⁴ en 2022, concernant 16 pays de l'Union européenne (Luxembourg non compris) :

- **3% des sondés ont déclaré avoir travaillé au moins une heure à travers une plateforme dans l'année considérée ;**
- 1% des sondés ont travaillé dans le domaine de la livraison (de repas par exemple), 0,4% dans les services de taxi, 0,3 % dans le domaine médical et de soins, 0,2% dans la création de contenu, 0,2% dans le support en ligne, 0,1% dans l'enseignement, 0,1 % dans les travaux ménagers, 0,1 % dans les technologies de l'information.

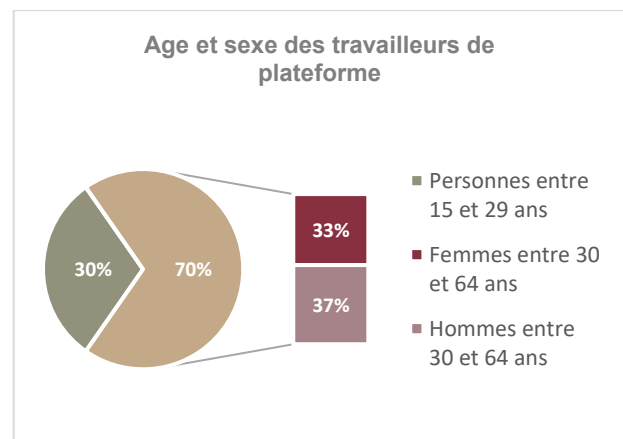


- Pour 23,4% des travailleurs de plateforme, le revenu tiré de cette forme de travail correspond au moins à trois quarts de leurs revenus sur le dernier mois ; pour 52,2% ce revenu correspond à moins d'un quart.

- Sur l'ensemble des personnes ayant travaillé à travers une plateforme, 22,7 % ont travaillé plus de 30 heures dans le mois passé, 22,2 % entre 10 et 29 heures, 33,5 % ont travaillé entre 1 à 9 heures et 21,7 % ont travaillé moins d'une heure.



- 30,6 % des travailleurs de plateforme sont des personnes âgées entre 15 et 29 ans (tous sexes confondus), 32,8% sont des femmes âgées de 30 à 64 ans, 36,6% sont des hommes âgés de 30 à 64 ans.



- 33,4% des travailleurs de plateforme sont âgés de 30 à 64 ans **avec un haut niveau d'éducation⁵**.

⁴ EUROSTAT, « [Employment Statistics – Digital platform workers](#) », publication en juin 2023.

⁵ Avec un « tertiary degree », c'est-à-dire un [diplôme post études secondaires](#), comme un diplôme de bachelor.

1.3. LE DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL DE PLATEFORME

Le travail de plateforme a connu une croissance importante ces dernières années.



On estime que près de **28,3 millions de personnes** ont travaillé de manière régulière via une plateforme de travail numérique dans l'Union européenne en 2021⁶.

Ce chiffre devrait atteindre près de **43 millions en 2025**.

Selon ces mêmes estimations, **au Luxembourg en 2021, 29 504 personnes travaillaient à travers des plateformes de travail, principalement, occasionnellement ou marginalement**. Cette estimation n'a pu être recoupée avec des données nationales et doit être prise avec grande prudence⁷.

À titre de comparaison, toujours en 2021, ce chiffre s'élèverait à 607.417 personnes en Belgique, 3.097.800 personnes en France, 3.840.088 personnes en Allemagne.

Le travail de plateforme a connu un développement important et rapide ces dernières années, non seulement grâce à la numérisation croissante de l'économie mais aussi grâce aux nouvelles

opportunités que cette forme de travail offre aux travailleurs.

Ce mode de travail :

- **Réduit les obstacles au maintien, à la réinsertion⁸ ou à l'insertion dans le marché du travail** et peut accroître la participation de tous au travail, en particulier pour les jeunes, les personnes issues des minorités raciales ou les personnes ayant des responsabilités familiales⁹ ;
- **Offre une grande flexibilité dans l'organisation du travail**, en particulier pour les travailleurs hautement expérimentés¹⁰ ;
- Offre la possibilité d'avoir **une source de revenu complémentaire** pour les travailleurs ;
- Permet à certains professionnels **d'avoir accès rapidement à une clientèle sérieuse**, en bénéficiant notamment d'une certaine sécurité dans le paiement des prestations fournies¹¹.

À ces attraits spécifiques s'ajoute une stratégie commerciale dynamique (désignée aussi comme agressive) des plateformes, « se positionnant généralement en rupture du cadre juridique traditionnel », œuvrant par lobbying pour la modification des réglementations¹².

⁶ Etude commandée par la Commission européenne, [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final report](#) (Étude étoyant l'analyse d'impact d'une initiative de l'UE sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes), 2021, v. plus particulièrement les tableaux n° 13 et 14, pp. 97 et s.

⁷ Nous noterons en particulier qu'en décembre 2021, [selon l'IGSS](#), seulement 28.763 personnes présentes sur le marché de l'emploi au Luxembourg étaient non salariées. L'estimation de plus de 29 000 travailleurs de plateforme, dont l'immense majorité seraient des indépendants, nous semble ainsi peu compatible avec les chiffres de l'IGSS.

⁸ Sur la critique de cette affirmation en France, v. N. PROKOVAS, « De l'urgence de sortir du chômage : se mettre à son compte pour trouver du travail *über alles* », in M. ABEL, H. CLARET, P. DIEUAIDE, *Plateformes numériques, Utopie, réforme ou révolution ?*, L'Harmatthon, 2020, p. 101.

⁹ Proposition de directive, exposé des motifs, p. 2. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, [La sécurité et la santé travail sur les plateformes numériques](#), 2024. Le travail de plateforme peut aussi offrir une manière pour les femmes de ne pas se retirer du marché du travail à différents stage de vie, European Institute for Gender Equality, [Gender differences in motivation in platform work](#), 2024.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ L. BERGER, « Salaire et conditions de travail des travailleuses de plateformes : le cas des services de soins esthétiques », in C. MARZO. et F. PICOD (dir.), *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes dans l'Union européenne*, 1^{er} éd., Bruylant, 2024, pp. 213-232.

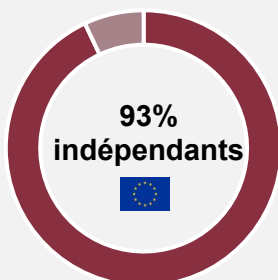
¹² F. DELCHEVALERIE et M. Willems, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », in D. DUMONT. et al. (dir.), *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, 1^{er} éd., Larcier, 2020, p. 171-221.

1.4. LE STATUT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORME

Au Luxembourg, les personnes exécutant un travail de plateforme ont :

- **Soit le statut de salarié** : le salarié est un travailleur rémunéré qui, en vertu d'un contrat de travail, fournit une prestation de travail à un employeur qui le paie et lui donne des ordres ;
- **Soit le statut d'indépendant** : le travailleur indépendant est celui qui effectue un travail pour autrui sans être subordonné à celui qui le demande, en général en vertu d'un contrat d'entreprise¹³.

Le droit luxembourgeois ne prévoit pas de catégorie intermédiaire, ni de régime particulier propre aux travailleurs de plateforme. Dans la présente note, le terme « travailleur de plateforme » désignera une personne exécutant un travail à travers une plateforme de travail, indépendamment de son statut professionnel (salarié ou indépendant).



Selon une [étude](#) commandée par la Commission européenne, en 2021, dans l'Union européenne, **on estimait que 93% des 28,3 millions des travailleurs de plateforme exerçaient sous le statut d'indépendant, ou d'entrepreneur indépendant, contre 7% sous le statut de salarié.**

1.4.1. Le statut de salarié

Un travailleur salarié est lié à son employeur par un contrat de travail.

Selon la jurisprudence, le contrat de travail se définit « comme une convention par laquelle une personne (le salarié) s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre (l'employeur), sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération »¹⁴.

Le statut de salarié repose ainsi sur trois éléments :

- La prestation de travail ;
- La rémunération ;
- **Le lien de subordination ou la subordination juridique.** Ce critère est déterminant dans la qualification du contrat de travail, que ce soit dans la jurisprudence nationale ou européenne¹⁵.

¹³ G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, 14^e édition, PUF, 2022, v° salarié et v° travailleur.

¹⁴ J.- L. PUTZ, *Chronique de jurisprudence en droit du travail*, Legitech, 2021, p. 15. Par ex. CA, 17 décembre 2020, [arrêt n° 101/20 – III – TRAV.](#)

¹⁵ CJUE, 22 avril 2020, [B c. Yodel Delivery Network](#), C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, pt 28.

Le lien de subordination



Le salarié est sous l'**autorité de son employeur** qui lui donne des **ordres** et directives concernant la prestation du travail, en **contrôle** l'accomplissement et en **vérifie** les résultats¹⁶. La subordination implique également un pouvoir de **sanction** de l'employeur quant aux manquements du subordonné.

Il n'existe pas de critères précis, objectifs, « rigides et immuables »¹⁷, qui permettraient d'identifier une situation de subordination¹⁸. La **jurisprudence procède à une appréciation, au cas par cas**, en se fondant sur un faisceau d'indices.

Si le juge prend en considération le contrat conclu entre le travailleur et l'employeur pour son appréciation, le statut de salarié **ne repose pas sur la qualification contractuelle qui est donnée par les parties** mais résulte d'une appréciation concrète des faits relatifs à l'exécution effective du travail¹⁹. Il s'agit du principe de la primauté des faits²⁰. La Commission européenne a souligné l'importance du principe de primauté des faits dans la question du travail de plateforme, dans la mesure où les conditions contractuelles sont souvent fixées unilatéralement par une partie²¹.

Le statut de salarié emporte le bénéfice de la protection des droits attachés à ce statut, que ce soit au regard de la durée du temps de travail, des diverses assurances sociales (maladie, maternité,

chômage), de la protection contre le licenciement, de la responsabilité professionnelle ou encore de la représentation syndicale.

1.4.2. Le statut d'indépendant

— Les caractéristiques du statut d'indépendant

Le travailleur indépendant exerce une activité économique de manière autonome, sans être subordonné à celui qui la demande :



Il est libre de **déterminer l'organisation de son temps de travail** et plus précisément de ses horaires ou de ses congés ;



Il est également libre de **choisir ses clients** et de **fixer la tarification** de ses prestations, de refuser d'exécuter une prestation qui lui est proposée par un client ;



Il peut développer sa propre clientèle **sans être soumis à une quelconque exclusivité** ;



Il a le droit de recourir à des sous-traitants et peut recruter des collaborateurs.

En contrepartie, le travailleur indépendant :



Est **tenu de prendre en charge ses cotisations sociales et les assurances relatives à son activité économique**. Au Luxembourg, les indépendants sont tenus de s'inscrire auprès du [Centre Commun de la Sécurité Sociale](#) et sont en principe couverts contre les risques de maladie-maternité, accident du travail, pension et dépendance.

¹⁶ La jurisprudence est très fournie : Cour d'appel, 21 avril 2022, [arrêt n° 46/22 – VIII- TRAV](#) ; Cour d'appel, 20 mars 2014, *Pasicrisie luxembourgeoise*, Tome 37, p. 246 ; Cour d'appel, 4 mars 2010, [n° 34422 du rôle](#).

¹⁷ Cour d'appel, 26 mars 1998, *Pasicrisie luxembourgeoise*, Tome 31, p. 19.

¹⁸ La loi n'impose d'ailleurs aucun critère sur lequel reposerait une présomption de salariat, ou une présomption de non- salariat, contrairement au droit belge et au droit français (cf. partie 4 *infra*), v. J.-L. PUTZ, *Le contrat de travail, Tome 1, Formation du contrat*, Edition libre, 2018, p. 28.

¹⁹ Cour d'appel, 21 avril 2022, [arrêt n° 46/22 – VIII- TRAV](#). Notons que selon la [recommandation n° 198 sur les relations de travail](#) de l'Organisation mondiale du travail, la détermination d'une relation de travail doit être guidée par une appréciation des faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la qualification par les parties (points 9 et s.). La jurisprudence luxembourgeoise retient que la « qualification donnée par les parties à leur contrat crée une présomption, à charge pour celui qui conteste la qualification de rapporter la preuve du caractère fictif du contrat », J. -L. PUTZ, « Une première décision concernant les plateformes sur internet. Pas de remise en cause du statut d'indépendant des chauffeurs-livreurs travaillant pour un site de livraison de repas. Le Luxembourg ferait-il cavalier seul ? », commentaire sous TA Lux, 4 mai 2021, *Revue pratique de droit social*, N° 12, 2021, p. 32.

²⁰ J.-L. PUTZ, « Defining the Employment Relationship », *Les cahiers du droit luxembourgeois*, n° 17, janvier 2013, Legitech, p. 43.

²¹ Considérant 27 de la directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024 sur le travail de plateforme. Ce principe a été consacré à l'article 4, 2, de ladite directive « La détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée en premier lieu par les faits relatifs à l'exécution effective d'un travail, y compris l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés dans l'organisation du travail via une plateforme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout accord contractuel éventuellement conclu entre les parties concernées ».

Des exceptions existent par exemple lorsque l'activité de l'indépendant est occasionnelle (dispense partielle du paiement des cotisations mais couverture partielle) ou **lorsque le revenu est insignifiant** (dispense totale d'affiliation pour tous les risques mais aucune couverture sociale).



Porte seul les risques financiers et économiques de son activité ;



Ne bénéficie pas de la législation protectrice en matière de travail, ni des conventions collectives applicables à son secteur professionnel.

— La nécessité d'obtenir une autorisation d'établissement



Pour la plupart des professions, l'exercice d'une activité indépendante nécessite d'obtenir, au préalable, **une autorisation d'établissement**²².

C'est le cas par exemple pour toute personne qui souhaite exercer, sous forme sociétaire ou en tant qu'indépendant, une activité commerciale (commerce, Horeca, transport) ou artisanale²³. Les chauffeurs VTC ou les chauffeurs-livreurs qui ne sont pas salariés sont tenus d'avoir une autorisation d'établissement. Pour exemple, la plateforme de livraison de repas Wolt précise, sur [son site internet](#), qu'une des conditions pour devenir coursier est de disposer d'une autorisation d'établissement.

Aux termes de l'article 571-1, paragraphe (2), point 1, du Code du travail, l'exercice à titre indépendant de l'une des activités professionnelles énumérées à l'article 1^{er} de la loi du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, **sans être en possession de l'autorisation** y prévue, est considérée comme du **travail clandestin**²⁴. Ce comportement est puni, pour les personnes physiques, d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois ans et d'une amende de 251 à 125.000 euros ou d'une de ces peines seulement, et pour les personnes morales, d'une amende de 500 à 250.000 euros²⁵.

²² Art. 1^{er} de [la loi du 2 septembre 2011](#) réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales. V. aussi J.-L. PUTZ, *Le travail flexible et atypique*, Promoculture Larcier, 2016, p. 161.

²³ Pour une [liste des activités](#) soumises à autorisation d'établissement.

²⁴ Hormis les exceptions prévues à l'article 571-3 du Code du travail, comme lorsqu'une activité est occasionnelle et de moindre importance, exercée pour compte d'autrui.

²⁵ En application de l'article 39, paragraphe (3) de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

2. LES ENJEUX DU TRAVAIL DE PLATEFORME

Les plateformes de travail numériques ébranlent la conception traditionnelle de l'entreprise : le travail est externalisé, réalisé à la tâche, par un travailleur qui a le plus souvent le statut juridique d'indépendant. Cette nouvelle forme de mobilisation de la force de travail suscite des préoccupations diverses.



La qualification incorrecte des travailleurs : un travailleur erronément qualifié d'indépendant (un « faux indépendant ») est privé de la protection sociale des salariés dont il devrait bénéficier ; l'entreprise ayant recours à des faux indépendants représente une concurrence déloyale par rapport aux entreprises opérant dans la légalité.



L'organisation du travail par un algorithme : les travailleurs de plateforme sont confrontés à une forme automatisée d'organisation et de gestion de leurs tâches et de leurs missions, ce qui constitue un obstacle à la compréhension et à la discussion des décisions affectant leur travail mais peut aussi dissimuler un lien de subordination.



La précarité des travailleurs : l'imprévisibilité des revenus, une rémunération à la tâche, des heures de travail non rémunérées, la prise en charge de l'ensemble des charges sociales et des dépenses fixes, sont autant de facteurs contribuant à la précarité financière des travailleurs de plateforme. Le statut d'indépendant est également susceptible d'offrir une couverture sociale moins favorable aux travailleurs de plateforme.

2.1. LA QUALIFICATION CORRECTE DU TRAVAILLEUR ET LE PHENOMENE DES « FAUX INDEPENDANTS »

2.1.1. Qu'est-ce qu'un « faux indépendant » ?

Le travail de plateforme soulève un risque de mauvaise qualification de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur : le travailleur est considéré comme un travailleur indépendant, alors qu'il travaille principalement ou exclusivement pour un seul et même employeur, dont il est obligé de suivre les instructions comme cela serait le cas pour un salarié²⁶. Il s'agit d'un « faux indépendant ».



Dans l'Union européenne, en 2021, **5,5 millions des 28,3 millions** de travailleurs de plateformes étaient susceptibles d'avoir un **statut incorrect**²⁷.

²⁶ A. PAPE et S. SPINACI, [Digital platform workers: EU rule one step closer](#), Aperçu de l'European Parliamentary Research Service, Juin 2023. V. aussi sur ce sujet J.-L. PUTZ, « Les faux indépendants », *Les cahiers du droit luxembourgeois*, n° 12, avril 2011, p. 9.

²⁷ Etude commandée par la Commission européenne, [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final report](#) (Étude étayant l'analyse d'impact d'une initiative de l'UE sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes), 2021, p. 14

2.1.2. Les problèmes soulevés par cette mauvaise qualification

Cette mauvaise qualification du statut des travailleurs est préjudiciable non seulement pour les travailleurs mais aussi pour les entreprises et pour l'État²⁸.

a. Des travailleurs injustement privés des acquis sociaux

Le travailleur « faux indépendant » se voit privé de la protection et des droits acquis par les travailleurs salariés en vertu du droit national mais aussi du droit de l'Union européenne.

Par exemple, le faux indépendant ne bénéficie pas :

- Des garanties en matière de durée de temps de travail et de pause, repos journalier ou hebdomadaire, en matière de congés payés,
- De la protection contre le licenciement,
- D'un salaire minimum,
- De la représentation syndicale et de la couverture offerte par les conventions collectives,
- Des mêmes garanties que les salariés en matière de protection sociale, notamment en matière d'indemnisation pour incapacité de travail en cas de maladie²⁹.

Dans le même temps, le travailleur faux indépendant ne bénéficie pas de l'autonomie des véritables travailleurs indépendants, ni de leur position renforcée

sur le marché du travail³⁰. Le faux indépendant ne choisit pas ses clients mais travaille en réalité pour une seule personne qui choisit ses clients³¹.

Un rapport du Sénat français³² souligne d'ailleurs que la plupart des travailleurs de plateforme sont relativement autonomes – en particulier dans la détermination de leur temps de travail – **mais en réalité dépendants des plateformes**, qui fixent les conditions de leur activité et constituent souvent leur seule source de revenu. Les travailleurs de plateforme sont souvent tenus d'accepter les conditions générales d'utilisation (CGU) des plateformes, lesquelles imposent de manière unilatérale les conditions de travail, sans possibilité de les négocier³³.

b. Des sociétés en situation de concurrence défavorable

Une qualification erronée du statut des travailleurs peut déboucher sur « **des conditions de concurrence défavorables** aux entreprises qui qualifient correctement leurs travailleurs »³⁴.

Les sociétés qui ne qualifient pas correctement leurs travailleurs³⁵ :

- Font l'**économie** des contributions sociales, ce qui leur permet de réduire le coût des missions,
- Bénéficient d'une **simplification administrative** et d'une plus grande flexibilité quant à la force de travail à leur disposition ; par exemple, elles n'ont jamais, comme toute entreprise, à

²⁸ En 2021, un groupe de travail permanent « [European Platform tackling undeclared work](#) » a été institué au sein de l'European Labour Authority. Actif depuis 2016, ce groupe de travail vise à aider les États membres à lutter contre le phénomène du travail non déclaré.

²⁹ Par exemple, l'indemnité pécuniaire accordée aux indépendants reste suspendue jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77^e jour d'incapacité de travail (art. 11 du Code de la Sécurité sociale) ; elle correspond à l'assiette cotisable appliquée au moment de la survenance de l'incapacité de travail (art. 12 du Code de la Sécurité sociale) ; et toute modification de l'assiette cotisable implique le recalcul de l'indemnité pécuniaire.

³⁰ Document de travail des services de la Commission, [Résumé du rapport d'analyse d'impact](#) accompagnant le document : 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, 9 décembre 2021, p. 1.

³¹ J.-L. PUTZ, « Les faux indépendants », *Les cahiers du droit luxembourgeois*, n° 12, avril 2011, p. 25.

³² Sénat français, [Rapport d'information n° 867](#), fait au nom de la mission d'information sur « l'ubérisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ? », par M. le Sénateur Pascal Savoldelli, 2021, p. 47.

³³ EUROGIP, « [Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens](#) », réf. EUROGIP-169/F, mars 2022, p. 19.

³⁴ Considérant 6 de la directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024 sur le travail de plateforme.

³⁵ J.-L. PUTZ, « Les faux indépendants », *Les cahiers du droit luxembourgeois*, n° 12, avril 2011, p. 13 ; Sur la concurrence des plateformes de placement des travailleurs non salariés, face aux entreprises traditionnelles de travail temporaire, G. LOISEAU, « L'imposture du travail temporaire non salarié », *Revue Droit social*, Dalloz, 2024, p. 538.

déterminer le nombre optimal d'employés³⁶, mais aussi disposent de travailleurs qui ne sont pas soumis aux règles relatives à la durée du travail ;

- S'affranchissent du respect de certaines réglementations, comme l'obtention d'autorisation, de licence ou d'agrément (par exemple, pour exercer l'activité de taxi) ;
- Se déchargent sinon limitent leur responsabilité quant aux dommages causés par leurs employés.



« Pour les employeurs opérant dans la légalité, les entreprises recourant à des faux indépendants représentent une concurrence déloyale et un dumping des prix »³⁷.

En France, plus d'une centaine de chauffeurs de taxi avaient assigné la société Uber en responsabilité civile pour concurrence déloyale à travers son service *UberPop*, lui reprochant de s'affranchir des règles applicables au secteur réglementé du transport de particuliers à titre onéreux³⁸. Le [4 octobre 2023](#), Uber a été condamné par la Cour d'appel de Paris à payer plusieurs milliers, voire plusieurs dizaines de milliers d'euros d'indemnisation à **chacun des chauffeurs lésés** et victimes des pratiques commerciales illicites d'Uber.

Les sociétés qui ne qualifient pas correctement leurs travailleurs encourent d'autres risques.

La requalification, par le juge, de la relation contractuelle pourrait conduire à la condamnation à payer une indemnité de départ et de préavis, des arriérés de salaire, des indemnités de congés non pris, des dommages et intérêts pour licenciement

abusif mais surtout un rappel de cotisations sociales, auquel l'employeur aurait dû contribuer s'il avait correctement qualifié la relation de travail³⁹.

De plus, l'employeur qui aurait, de mauvaise foi, eu recours à des faux indépendants, risque des poursuites pénales du chef de travail clandestin mais aussi sous d'autres qualifications pénales⁴⁰.

c. Les conséquences pour l'État

Selon la Commission européenne, la qualification erronée du statut des travailleurs « a des répercussions sur les mécanismes de concertation sociale des États membres, sur leur base d'imposition ainsi que sur la couverture et la pérennité de leurs systèmes de protection sociale »⁴¹.

La classification erronée des travailleurs impliquerait⁴² :



Une perte de recettes pour les budgets publics : selon la [Commission européenne](#), les mesures proposées visant à lutter contre la qualification erronée des travailleurs de plateforme sont susceptibles de générer **4 milliards de recettes supplémentaires, par an, pour les États membres, sous forme de cotisations sociales ou d'impôts** ;



Une incertitude dans l'application des règles en matière de travail, de protection sociale et de fiscalité ;



Un risque pour les consommateurs, en raison d'un contrôle et d'une responsabilité partiels sur la qualité des services fournis par les plateformes.

Enfin, une classification erronée des travailleurs est susceptible de **rejaillir sur la charge de travail de la Justice**, non seulement au regard des juridictions du

³⁶ A. DENIZOT, « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », *Revue trimestrielle de droit civil*, 2022, p. 714.

³⁷ J.-L. PUTZ, « Les faux indépendants », *Les cahiers du droit luxembourgeois*, n° 12, avril 2011, p. 34.

³⁸ W. CHAIEHLOUJ, « Uber condamné pour concurrence déloyale : la cour d'appel de Paris indemnise les chauffeurs de taxi », *Recueil Dalloz* 2023, p. 2036.

³⁹ J.-L. PUTZ, « Les faux indépendants », *Les cahiers du droit luxembourgeois*, n° 12, avril 2011, pp. 26 et s.

⁴⁰ Comme le fait de volontairement écarter, par convention et au détriment de l'assuré, l'application de la législation en matière d'assurance sociale (art. 449 du Code de la Sécurité sociale), mais aussi la violation de diverses dispositions en matière de réglementation du temps de travail ou de salaire minimum.

⁴¹ Considérant 6 de la directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024 sur le travail de plateforme.

⁴² Commission européenne, [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final report](#), *op. cit.*, p. 14.

travail mais aussi au niveau des juridictions pénales (travail clandestin).

Le travail de plateforme est également susceptible de créer un phénomène de location de compte, favorisant le travail illégal. La création d'un compte de travailleur auprès d'une plateforme est généralement facile et rapide. Le contrôle de l'identité du travailleur et de ses autorisations est réalisé à cet enregistrement initial mais les plateformes ont, par la suite, peu de visibilité sur la personne qui réalise effectivement le travail⁴³. Cette situation permet la création d'un marché noir de la location de compte de plateforme, notamment à des migrants sans papier ou à des mineurs, qui a pu être observé au Royaume-Uni⁴⁴ et en Belgique⁴⁵.

2.1.3. Les faux indépendants au Luxembourg

a. Un phénomène essentiellement apprécié à travers la requalification juridictionnelle

Le phénomène des faux indépendants au Luxembourg est délicat à évaluer. Aucune étude permettant d'en mesurer l'ampleur ou les conséquences n'a été identifiée⁴⁶.

La problématique des faux indépendants est abordée essentiellement à travers la jurisprudence :

- **Par le contentieux des juridictions du travail et les demandes de requalification qui leur sont soumises.** Plus concrètement, il s'agira d'un indépendant revendiquant un statut de salarié et demandant l'application du droit du travail à son profit : le tribunal du travail n'étant compétent que pour apprécier les contestations relatives au contrat de travail, le juge devra qualifier/requalifier la relation contractuelle pour se déclarer compétent à connaître de la demande qui lui est soumise.
- **Par les poursuites pénales liées au travail de personnes non correctement déclarées,** notamment pour travail clandestin.

Quelques exemples d'affaires de faux indépendants peuvent être mentionnés dans différents domaines :



Le transport routier et le recours à des chauffeurs de camion indépendants par un groupe de sociétés basé au Luxembourg⁴⁷;



La distribution de presse, plus précisément de magazines et de publicités⁴⁸ ;



Le travail dans des clubs de nuit : des hôtesses exerçant sous le statut d'indépendantes dans un cabaret de nuit ont vu leur relation contractuelle qualifiée en relation de travail⁴⁹ ;



Le domaine du sport, que ce soit à l'égard de l'entraîneur ou du joueur⁵⁰. Dans une affaire

⁴³ A. BERTOLINI, [Securing safer, fairer conditions for platform workers: key regulatory and policy developments and challenges](#), Policy Brief, European Agency for Safety and Health at Work, 2024, p. 3. La [directive \(UE\) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024](#) relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme a également identifié ce phénomène (Considérant 59).

⁴⁴ P. MENDONÇA, I. CLARK, N. KOUGIANNOU, (2023, May 4). « [I'm always delivering food while hungry': how undocumented migrants find work as substitute couriers in the UK](#) », *The Conversation*, consulté le 2 janvier 2025.

⁴⁵ A. FRANCOTTE « [La livraison de repas : un monde sans foi ni loi](#) », *RTBF*, février 2021.

⁴⁶ Le [dernier rapport](#) de l'Institut du Travail et des Mines fait état, pour l'année 2023, d'un seul dossier relatif aux « faux indépendants » sur 54 740, 451 pour travail clandestin.

⁴⁷ La doctrine renvoie à l'affaire Kralowetz, J.-L. PUTZ, « Les faux indépendants », *Les cahiers du droit luxembourgeois*, n° 12, avril 2011, p. 14. Une commission spéciale « Transports routiers internationaux » avait d'ailleurs été instituée à la Chambre des députés, [Rapport n° 4963](#) du 3 juin 2002.

⁴⁸ J.-L. PUTZ, « Les faux indépendants », *Les cahiers du droit luxembourgeois*, n° 12, avril 2011, p. 14 ; Cour d'appel, 24 mai 2007, arrêt n° [31536](#) (gérance d'un kiosque).

⁴⁹ Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, 8 octobre 2008, jugement n° [2723/2009](#) ; Cour d'appel, 10 octobre 2006, arrêt n° [462/06 V](#) ; Cour d'appel, 18 octobre 2006, arrêt n° [489/06 X](#). Le juge pénal a notamment retenu que ce qui caractérise la sujétion à l'employeur est l'intégration du salarié dans la structure de l'employeur et son absence d'autonomie quant à la gestion des affaires : les hôtesses n'avaient aucune indépendance organisationnelle, ni aucune indépendance financière.

⁵⁰ La Cour de cassation a estimé qu'une convention par laquelle un joueur de football s'est engagé à participer à des rencontres et entraînements sportifs, en contrepartie d'une rémunération, est un contrat de travail, Cour de cassation, 20 octobre 2008, *Pasicrisie luxembourgeoise*, Tome 34, p. 219. Le Code du travail prévoit désormais un régime dérogatoire de qualification pour les entraîneurs et les sportifs, en son article L.121-1 al.2.

concernant un entraîneur de tennis de table⁵¹, la Cour d'appel a requalifié un accord avec la fédération en contrat de travail : un salarié peut être rémunéré au temps, à la tâche, à la commission ou au pourcentage et « l'activité non exclusive et qui s'exerce au profit de plusieurs employeurs n'est (en effet) pas nécessairement incompatible avec la qualité de travailleur » ;



La profession d'avocat : le tribunal du travail a estimé qu'une avocate qui n'avait pas la possibilité effective de véritablement développer une clientèle personnelle et avait des objectifs de facturation impliquant une présence au poste de 8 heures par jour était liée par un contrat de travail et non de collaboration⁵².

La doctrine souligne que les juges sont peu enclins à requalifier la relation contractuelle entre un indépendant et un donneur d'ouvrage en relation de travail⁵³. **En d'autres termes, le juge semblerait plus souvent estimer que les indépendants sont correctement qualifiés d'indépendants.** Nous n'avons pu confirmer cette affirmation qui nécessiterait un examen de l'ensemble de la jurisprudence y relative.

L'analyse de la jurisprudence connaît cependant des limites pour plusieurs raisons. Toutes les décisions de justice ne sont pas nécessairement publiées. De plus, les données publiées par la Justice ne permettent pas d'identifier combien d'affaires concernent cette problématique chaque année⁵⁴. Enfin, **l'effort, le temps et le coût que représente une action en justice, au vu des chances de succès limitées,**

sont susceptibles de fortement décourager toute personne qui souhaiterait voir sa relation contractuelle requalifiée, en particulier lorsqu'elle est déjà dans une situation de précarité.

b. L'absence de requalification au regard du travail de plateforme

Contrairement à de nombreux autres pays⁵⁵ et au vu des décisions actuellement publiées, **les juges luxembourgeois n'ont vraisemblablement jamais été saisis d'une demande de requalification d'un contrat entre une plateforme et un travailleur indépendant en contrat de travail.**

Une affaire pénale de 2021 mérite d'être mentionnée, tout en précisant qu'aucun travailleur n'était partie à l'instance pour demander la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail.



Une **plateforme de travail spécialisée dans la livraison de repas à domicile** au Luxembourg a été pénalement poursuivie du chef de **travail clandestin**⁵⁶.

Cette plateforme de travail était poursuivie pour avoir eu recours à des chauffeurs-livreurs indépendants, lesquels ne disposaient pas d'une autorisation d'établissement. Ce comportement était susceptible de tomber sous une qualification pénale, à savoir le recours aux services d'une personne pour l'exécution d'un travail clandestin, sanctionné d'une amende de 251 à 5.000 euros⁵⁷.

⁵¹ Cour d'appel, 26 mars 1998, *Pasicrisie luxembourgeoise*, Tome 31, p. 19.

⁵² Tribunal du travail de Luxembourg, 19 avril 2022, jugement n° [1138/22](#). Cependant, la Cour d'appel avait, dans une autre affaire, statué en sens inverse, en soulignant notamment que l'avocat avait la possibilité de développer sa clientèle au-delà des 40 heures hebdomadaires consacrées aux dossiers du cabinet, Cour d'appel, 18 mars 2021, [arrêt N°30/21 - VIII – Travail](#).

⁵³ J.-L. PUTZ, « Les faux indépendants », *Les cahiers du droit luxembourgeois*, n° 12, avril 2011, p. 14. La jurisprudence offre des exemples de refus de requalification de la relation contractuelle en relation de travail : Cour d'appel, 18 mars 2021, arrêt n° 30/21, *Journal des tribunaux Luxembourg*, 2022, p. 80 (avocat collaborateur) ; Cour d'appel, 2 mai 2018, *Pasicrisie luxembourgeoise*, Tome 38, p. 902 (conseiller commercial) ; Cour d'appel, 16 juin 2005, *Pasicrisie luxembourgeoise*, Tome 33, p. 100 (entraîneur sportif). De nombreux exemples sont encore cités dans M. FEYEREISEN, Code du travail luxembourgeois annoté, Larcier, 2024, pp. 11 et s.

⁵⁴ [Le rapport d'activité des juridictions judiciaires](#), du Parquet général et des parquets pour l'année 2023 ne donne pas de précision sur le fond des décisions prises par les juridictions du travail.

⁵⁵ En 2021, la qualification erronée des travailleurs de plateforme avait fait l'objet de plus de 100 décisions judiciaires et 15 décisions administratives dans l'Union européenne, [Résumé du rapport d'analyse d'impact](#) accompagnant la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, 9 décembre 2021.

⁵⁶ Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, 4 mai 2021, jugement n° 955/2021, *JTL*, 2022, p. 87, confirmé par Cour d'appel, 19 octobre 2021, [arrêt n° 325/21 V](#).

⁵⁷ Articles 571-2 du Code du travail (comportement infractionnel) et article 571-6, al. 2 du Code du travail (sanction applicable).

Dans le cadre de ces poursuites, le tribunal correctionnel a constaté, de manière succincte, que la convention de collaboration entre la plateforme et les chauffeurs-livreurs « freelance » ne saurait être requalifiée en contrat de travail notamment « au vu du nombre d'heures prestées et de la flexibilité accordée aux chauffeurs-livreurs », qui n'avaient aucune

obligation de se connecter à la plateforme, ni de travailler de manière exclusive avec la plateforme. Selon la doctrine, il s'agit d'un « indice puissant en faveur du statut d'indépendant »⁵⁸.

2.2. L'ORGANISATION ALGORITHMIQUE DU TRAVAIL

Quel que soit leur statut, indépendant ou salarié, les travailleurs de plateforme sont confrontés à une forme **automatisée** d'organisation et de gestion de leurs tâches et de leurs missions, notamment à travers des applications pour téléphone mobile.

2.2.1. L'ampleur de l'organisation algorithmique

Ces systèmes automatisés de surveillance et de prise de décision, fonctionnant grâce à des algorithmes informatiques, peuvent gérer :

- L'attribution des tâches – par exemple l'attribution d'une livraison au livreur le mieux placé, en fonction du temps de préparation habituel du restaurateur ;
- La fixation de tarifs de manière dynamique ;
- La fixation des horaires de travail ;
- La transmission d'instructions ;
- L'évaluation du travail et des performances professionnelles (par exemple la vitesse), notamment par l'attribution de notes ;
- L'octroi d'incitations – par exemple, l'accès à de nouvelles offres de tâches peut être conditionné à la réalisation d'objectifs fixés par le système, ou les propositions les plus intéressantes seront offertes aux travailleurs les plus engagés⁵⁹ ;

- L'imposition de sanctions ou de traitements défavorables ;
- La rupture de la relation contractuelle.

2.2.2. Les préoccupations relatives à l'organisation algorithmique du travail

L'une des préoccupations principales relatives à la gestion algorithmique du travail est son manque de transparence.



L'organisation algorithmique du travail est marquée par un manque de transparence et surtout un manque d'intelligibilité, notamment sur le fonctionnement du système, sur la collecte et l'utilisation des données à caractère personnel, sur le processus décisionnel.

Au-delà des préoccupations légitimes quant à l'étendue de la collecte et du traitement de données par ces systèmes⁶⁰, l'opacité et la complexité des dispositifs numériques peuvent être **préjudiciables aux travailleurs**, notamment :

⁵⁸ J. -L. PUTZ, « Une première décision concernant les plateformes sur internet. Pas de remise en cause du statut d'indépendant des chauffeurs-livreurs travaillant pour un site de livraison de repas. Le Luxembourg ferait-il cavalier seul ? », commentaire sous TA Lux, 4 mai 2021, *Revue pratique de droit social*, N° 12, 2021, p. 32.

⁵⁹ La doctrine donne l'exemple du score Wecasa, qui ouvre au travailleur les meilleures offres de mission, L. BERGER, « Salaire et conditions de travail des travailleuses de plateformes : le cas des services de soins esthétiques », in C MARZO. et F. PICOD (dir.), *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes dans l'Union européenne*, 1^e éd., Bruylant, 2024, p. 213-232.

⁶⁰ Sur l'étendue de la collecte et de l'analyse des données personnelles par ces systèmes, v. V. DE STEFANO et Simon TAES, « [Management algorithmique et négociation collective](#) », Note de prospective, ETUI, Mai 2021.

- En dissimulant un lien de subordination⁶¹ ;
- En augmentant le niveau de stress des travailleurs, qui peuvent se sentir surveillés, sursollicités, sous pression d'accepter rapidement une mission ;
- En dissimulant un risque de discrimination sous une apparence d'objectivité, par exemple par des biais de recrutement ou d'attribution des missions ;
- **En privant le travailleur de discussion humaine** : le travailleur a plus de difficultés à obtenir des explications relatives aux décisions le concernant afin de les comprendre, les discuter, les contester, en demandant la modification.

2.3. LA PRECARITE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORME

De nombreux rapports soulignent la précarité des travailleurs de plateforme, que ce soit au regard de leurs conditions de travail mais aussi de leur protection sociale⁶².

2.3.1. La précarité de la rémunération et des conditions de travail

Un des aspects importants de la précarité des travailleurs de plateforme concerne la rémunération. Ces derniers sont susceptibles d'être confrontés à :

- **Une faiblesse des revenus**, notamment en raison d'une rémunération, parfois très basse, à la tâche, d'une concurrence agressive, mais aussi en raison du fait que le travailleur, lorsqu'il est indépendant, supporte l'ensemble des charges sociales et des dépenses fixes (comme le carburant ou l'équipement) et des risques de l'entreprise.
- **Une imprévisibilité des revenus**, par exemple lorsqu'une notation moins bonne prive le travailleur d'offres de travail ou d'offres plus rémunératrices, ou en raison d'une faible demande dans la plage de disponibilité du travailleur.
- **Des heures de travail non rémunérées : 41% du temps consacré au travail de plateforme n'est pas rémunéré⁶³** – le temps d'attente entre deux missions, la logistique de prise de contact avec le client, notamment pour l'évaluation des tâches, le temps de déplacement entre chaque client, la gestion de la relation avec la plateforme, les tâches administratives liées au statut d'indépendant⁶⁴.

⁶¹ Selon la doctrine, la subordination s'exerce de manière indirecte : « les plateformes ne donnent plus d'ordres précis sur le comportement à adopter face à la clientèle, mais **expliquent de quelle manière obtenir la note de cinq étoiles**. C'est ainsi encore que la sanction ne se traduit plus par un blâme ou une mise à pied, mais **par un système de notation laissée à l'appréciation du client**. C'est ainsi, également, qu'à la place d'une pointeuse sourcilieuse, la gestion algorithmique de la plateforme privilégiera le travailleur qui se connecte fréquemment plutôt que celui qui le fait occasionnellement », A. DENIZOT, « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », *Revue trimestrielle de droit civil*, 2022, p. 714.

⁶² H. HAUBEN, K. LENAERTS et W. WAEYAERT, *The platform economy and precarious work*, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020 ; Sénat français, Rapport d'information n° 867, fait au nom de la mission d'information sur l'ubérisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ? », par M. le Sénateur Pascal Savoldelli, 2021 ; EUROGIP, « [Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens](#) », réf. EUROGIP-169/F, mars 2022, p. 15. Nous noterons que la pauvreté des travailleurs plus largement a fait l'objet d'études récentes, notamment avec le projet [Working yet poor](#).

⁶³ Infographie du Conseil de l'UE « [Five questions about platform workers in the EU](#) ».

⁶⁴ Sur la part de travail gratuit non comptabilisée, A. KOEHLIN et F. GALLOT, « Perspectives sociologiques sur le salaire et le revenu des travailleurs de plateformes : présentations des résultats de l'enquête CEPASSOC » in C. MARZO et F. PICOD (dir.), *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes dans l'Union européenne*, 1^{ère} éd., Bruylant, 2024, p. 200. Aussi, sur ce point, v. E. DE

Cette précarité financière est liée aux conditions de travail parfois instables ou incertaines (tâches insuffisantes ou longues heures de travail), très stressantes (tant au regard des délais, de la disponibilité que de la concurrence), parfois insuffisamment sécurisées (équipement inadéquat) des travailleurs de plateforme.

Enfin, ces derniers ont un accès très limité à la formation, ainsi qu'à de véritables opportunités de développement de leur carrière⁶⁵.

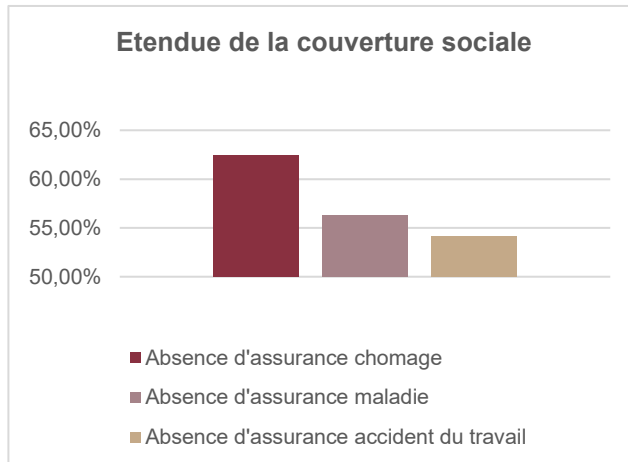
2.3.2. Les disparités de la protection sociale

Les travailleurs de plateforme sont également soumis à une précarité eu égard à leur protection sociale⁶⁶.

Selon une [étude](#) réalisée dans 16 États membres de l'Union européenne, à laquelle le Luxembourg n'a pas participé, parmi les travailleurs de plateformes, en 2022, plus de la moitié ne bénéficiaient d'aucune assurance en cas de chômage (62,4 %), maladie (56,3%), ou accident du travail (54,2%)⁶⁷.

Les travailleurs de plateforme sont pourtant exposés au moins **aux mêmes risques en matière de sécurité et santé au travail que les travailleurs traditionnels** affectés à des tâches similaires⁶⁸. Ces risques peuvent être accrus, par exemple en raison de l'équipement personnel inapproprié des travailleurs, de la pression dans la réalisation des tâches et du respect des délais serrés, des conditions météorologiques ou de trafic, de l'utilisation d'une application mobile (distraction), etc. Certains

domaines comme le transport ou les services de nettoyage ont un taux d'incidence plus élevé aux accidents graves du travail⁶⁹.



Au Luxembourg, **l'affiliation obligatoire des indépendants au régime de sécurité sociale offre cependant une certaine protection aux travailleurs de plateforme**, quand bien même est-elle moins étendue que celle des salariés. **Encore faut-il que ces travailleurs aient connaissance de cette obligation pour réaliser les démarches.**

2.3.3. La faiblesse du dialogue social

Le modèle sur lequel repose l'activité économique des plateformes de travail, à savoir le recours à des systèmes automatisés de gestion du travail, lequel est principalement réalisé par des travailleurs indépendants, rend la mise en œuvre du dialogue social délicate⁷⁰.

BECKER, « The Role of Social Security in the Combat of In-work Poverty », in L. RATTI et P. SCHOUKENS (éd.), *Working Yet Poor, Challenges to EU Social Citizenship*, 1^{er} éd., Hart Publishing, 2023, p. 166.

⁶⁵ H. HAUBEN, K. LENAERTS et W. WAEYAERT, [The platform economy and precarious work](#), op. cit., pp. 34 et s.

⁶⁶ La [recommandation du Conseil du 8 novembre 2019](#) relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale recommande aux États membres de prendre des mesures garantissant une couverture formelle et effective, l'adéquation et la transparence des régimes de protection sociale pour tous les travailleurs salariés et indépendants. Cette recommandation vise expressément les travailleurs de plateforme qui, dans certains États membres, sont exclus des régimes de protection sociale.

⁶⁷ Ces chiffres sont proches d'une autre étude réalisée pour le Parlement européen, H. HAUBEN, K. LENAERTS et W. WAEYAERT, [The platform economy and precarious work](#), op. cit., p. 44 : cette étude estime également que 75% des travailleurs de plateforme n'ont pas accès à un régime de retraite.

⁶⁸ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), [Digital platform work and occupational safety and health: a review](#), 2021, p. 15. Un autre rapport souligne que les risques sont aggravés, H. HAUBEN, K. LENAERTS et W. WAEYAERT, [The platform economy and precarious work](#), op. cit., p. 35.

⁶⁹ EUROGIP, « [Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens](#) », réf. EUROGIP-169/F, mars 2022, p. 15.

⁷⁰ Sénat français, Rapport d'information n° 867, fait au nom de la mission d'information sur l'ubérisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ? », par M. le Sénateur Pascal Savoldelli, 2021, p. 75 ; H. HAUBEN, K. LENAERTS et W. WAEYAERT, [The platform economy and precarious work](#), op. cit., p. 39 ; A. LAMINE et C. WATTECAMPS, « Which labor



L'anonymat prévalant sur les plateformes, **l'isolement** dans la réalisation des tâches, **l'absence de lieu physique de travail**, mais aussi **l'incitation à la concurrence** entre les travailleurs, ne permettent pas aux travailleurs d'échanger et de se mobiliser de manière collective.

Au fort isolement des travailleurs de plateforme dans leur activité s'ajoute **une absence de culture syndicale**, pouvant justifier un faible intérêt pour la syndicalisation et la mise en place d'une mobilisation coordonnée⁷¹.

Certaines expériences ont pourtant montré que le dialogue entre travailleurs indépendants, par exemple dans un groupe Facebook mis en place par une plateforme⁷² ou à travers des actions concertées⁷³,

offre une force de négociation, notamment sur la tarification des prestations.

Afin d'aider les indépendants à améliorer, à travers la négociation collective, leurs conditions de travail, la Commission européenne a récemment adopté des [Lignes directrices](#) relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés. Ces lignes directrices sont applicables aux plateformes de travail numériques, « généralement en mesure d'imposer unilatéralement les termes et conditions de la relation, sans information ni consultation préalable des travailleurs indépendants » (paragraphe 28).

Dans les limites de ces lignes directrices, les travailleurs indépendants de plateforme bénéficient du droit fondamental à la négociation collective, sans risque que l'accord soit invalidé⁷⁴.

rights for on-demand workers? A critical appraisal of the current Belgian legal Framework », *Comparative Labor Law and Police Journal*, Vol. 41, n° 2, pp. 497 et s.

⁷¹ Sénat français, Rapport d'information n° 867, fait au nom de la mission d'information sur l'ubérisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ? », par M. le Sénateur Pascal Savoldelli, 2021, p. 75. Ce constat doit cependant être mis en relation avec un déclin généralisé de la syndicalisation dans le monde, Statec, Regards 01/22 – « [Les syndicats en déclin dans un monde du travail en mutation](#) ».

⁷² A. KOEHLIN et F. GALLOT, « Perspectives sociologiques sur le salaire et le revenu des travailleurs de plateformes : présentations des résultats de l'enquête CEPASSOC » in C. MARZO et F. PICOD (dir.), *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes dans l'Union européenne*, 1^{ère} éd., Bruylant, 2024, p. 209.

⁷³ Cas des coursiers Deliveroo, F. DELCHEVALERIE et M. Willems, « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo » in D. DUMONT. et al. (dir.), *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, 1^{er} éd., Larcier, 2020, p. 171-221.

⁷⁴ S. ROBIN-OLIVIER, « Chronique de politique sociale de l'Union européenne 2021-2022 », *Revue trimestrielle de droit européen*, avril juin 2022, p. 295.

3. L'ENCADREMENT DU TRAVAIL DE PLATEFORME PAR LE DROIT DE L'UNION EUROPEENNE

Dans l'exercice de ses compétences encadrées en droit du travail, l'Union européenne s'est récemment dotée d'un instrument en vue d'améliorer la situation des travailleurs de plateforme.



La [directive \(UE\) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024](#) relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme vise notamment à :



Faciliter la **détermination correcte du statut professionnel de travailleur**, en obligeant les États membres à instaurer une présomption légale de contrat de travail lorsque des faits indiquant un contrôle et une direction sont constatés ;



Encadrer et humaniser de la gestion algorithmique du travail et des droits des travailleurs à cet égard, qu'ils soient salariés ou indépendants, en particulier au regard de la protection de leurs données personnelles ;



Renforcer les droits des travailleurs de plateforme indépendamment de leur statut professionnel, qu'ils soient indépendants ou salariés, notamment par l'interdiction de représailles lorsqu'ils font valoir les droits découlant de la directive ;



Réaffirmer l'importance du dialogue social et renforcer l'implication des représentants des travailleurs de plateforme, y compris des représentants des travailleurs indépendants.

Cet instrument, une fois transposé, sera appliqué par les autorités nationales compétentes eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, laquelle s'est déjà penché sur le statut professionnel du travailleur de plateforme dans l'affaire *Yodel* en 2020.

3.1. LA COMPETENCE DE L'UNION EUROPEENNE EN DROIT DU TRAVAIL

Dans les premiers temps de la construction européenne, les questions sociales et le droit du travail occupaient une place instrumentale, au service du projet économique européen⁷⁵.

Afin de garantir une concurrence loyale et des conditions équitables pour toutes les entreprises dans le marché intérieur de l'Union européenne, à savoir **une concurrence fondée sur la qualité des produits et des services et non sur l'affaiblissement des droits**

sociaux des individus, le rapprochement des législations en matière de droit du travail et la protection des travailleurs étaient guidés par la réalisation du marché commun. Il s'agissait d'éviter les distorsions de la concurrence par un *dumping* social⁷⁶.

Progressivement, cette approche instrumentale a été combinée au progrès social que vise le droit du travail européen⁷⁷.

⁷⁵ M. SCHMITT, *Droit du travail de l'Union européenne*, Larcier, 2012, pp. 11 et s.

⁷⁶ *Ibid.* ; D. NAZET ALLOUCHE, « Droits sociaux », *Répertoire de droit européen*, Dalloz, mars 2020, pt 2.

⁷⁷ Les compétences de l'Union en matière sociales ont été consacrées par étapes, au gré des modifications des traités, essentiellement à partir des années 90, M. SCHMITT, *Droit du travail de l'Union européenne*, Larcier, 2012, p. 18 ; S. ROBIN-OLIVIER, *Manuel de droit européen du travail*, 1^e éd., Larcier, 2016, p. 13.

Désormais, dans l'objectif « de la promotion de l'emploi, (de) l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions », l'Union européenne **soutient et complète l'action des États membres**⁷⁸.

Dans la poursuite de ces objectifs, l'Union européenne peut intervenir en droit du travail, **en fixant des normes minimales par voie de directive**.

L'Union peut agir par exemple pour l'amélioration du milieu du travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, mais aussi dans le domaine des conditions de travail⁷⁹ ou encore de la représentation collective.

La doctrine note cependant qu'en dépit des avancées et de la multiplication des instruments ces dernières années, l'Union n'a qu'une compétence partagée avec les États membres, qui restent attachés à leurs spécificités nationales : ils peinent parfois à atteindre un consensus et obligent à des compromis⁸⁰.

L'adoption d'un instrument sur le travail de plateforme s'inscrit dans la recherche de normes minimales visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateforme, tout en préservant les spécificités nationales⁸¹.

3.2. LA DIRECTIVE SUR LE TRAVAIL DE PLATEFORME

À la suite d'une consultation des partenaires sociaux, la Commission européenne a déposé, le 9 décembre 2021, une [proposition de directive](#), visant à améliorer les conditions de travail dans le cadre d'un travail via une plateforme. Cette proposition n'a pas emporté le soutien de tous les États membres⁸² et a été amendée au cours des travaux parlementaires.

Le texte a été adopté par le Parlement européen le 24 avril 2024 puis par le Conseil de l'Union européenne le 14 octobre 2024.

La [directive \(UE\) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#) (ci-après « **Directive sur le travail de plateforme** ») a été publiée le 11 novembre 2024 au Journal Officiel de l'Union européenne. Elle devra être transposée par les États membres au plus tard le 2 décembre 2026.

La Directive sur le travail de plateforme s'applique « aux plateformes de travail numériques organisant le travail via une plateforme **exécuté dans l'Union, quel que soit leur lieu d'établissement ou le droit par ailleurs applicable** » (article premier, paragraphe 3).

⁷⁸ Articles 151 et 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Certains domaines sont expressément exclus et relèvent de la souveraineté des États membres.

⁷⁹ Nous citerons par exemple la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, récemment transposée au Luxembourg.

⁸⁰ D. NAZET ALLOUCHE, « Droits sociaux », *Répertoire de droit européen*, Dalloz, mars 2020, pt 5.

⁸¹ Sur le développement des instruments de l'Union en la matière, v. L. RATTI, « A Long Road Towards the Regulation of Platform Work in the EU », in J. M. MIRANDA BOTO et E. BRAMESHUBER, *Collective Bargaining and the Gig Economy*, Hart Publishing, 2022, p. 39. Voir également plus particulièrement la Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « [Un agenda européen pour l'économie collaborative](#) », COM(2016) 356 final, 2 juin 2016, plus spécialement p. 6 et p. 13.

⁸² « Travailleurs des plateformes numériques, le texte de la Présidence tchèque du Conseil de l'UE ne convainc pas encore les États membres », [Bulletin Quotidien Europe N° 13069](#), 24 novembre 2022. Voir également pour une analyse de la première proposition de directive, une présentation de Luca Ratti du 2 décembre 2022, « [Platform work : Améliorer les conditions de travail](#) », [Analyse de la proposition de directive](#) ».

3.2.1. La détermination correcte du statut professionnel du travailleur de plateforme

L'un des objectifs principaux de la directive est de lutter contre le phénomène de faux indépendants, en permettant aux personnes erronément qualifiées de non salariées de plus facilement se prévaloir de leur véritable statut.

a. La présomption légale de contrat de travail



La directive oblige les États membres à instaurer **une présomption légale de contrat de travail**, lorsque des faits indiquant un contrôle et une direction sont constatés, en conformité avec la législation, les conventions collectives ou la pratique en vigueur dans les États membres et eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice (article 5).

— Une facilitation procédurale

La présomption légale de contrat de travail signifie que lorsqu'un travailleur apporte la preuve de faits indiquant qu'il est sous le contrôle et la direction de la plateforme de travail, **il sera présumé salarié**. Concrètement, le travailleur désirant faire requalifier sa relation contractuelle avec une plateforme de travail en relation de travail, et donc être considéré comme un salarié plutôt qu'un indépendant, bénéficiera de plus de facilités dans **la preuve de ce statut**.

Il s'agit **uniquement d'une facilitation procédurale** en faveur des travailleurs de plateforme :



Le travailleur est toujours tenu de saisir les autorités ou juridictions compétentes pour bénéficier d'une requalification, ce qui peut décourager certains travailleurs ;



La requalification **n'est pas automatique**, elle est soumise à l'aléa de l'interprétation du juge⁸³ ;



Il s'agit d'une **présomption réfragable qui peut être renversée** : la plateforme de travail aura la charge de prouver que la relation contractuelle **n'est pas** une relation de travail.

Quant au champ d'application, la présomption légale s'applique « dans toutes les procédures administratives ou judiciaires pertinentes où la détermination du statut professionnel correct de la personne exécutant un travail via une plateforme est en jeu » (article 5, paragraphe 3). Les États membres sont libres de l'appliquer dans les procédures fiscales, pénales ou de sécurité sociale.

— Des faits indiquant une direction et un contrôle effectifs du travailleur

La directive énonce également clairement que la qualification correcte du statut professionnel **repose sur des faits relatifs à l'exécution effective d'un travail**, témoignant d'une direction et d'un contrôle, indépendamment de la désignation de la relation contractuelle par les parties (article 4, paragraphe 2).



Les faits témoignant d'une direction et d'un contrôle de la plateforme numérique sur le travailleur sont appréciés **conformément au droit national, aux conventions collectives et à la pratique en vigueur, eu égard à la jurisprudence de la CJUE**.

La [proposition de directive initiale](#) prévoyait des critères précis permettant de définir le contrôle de la plateforme sur l'exécution d'un travail (article 4, paragraphe 2). Étaient visés par exemple la détermination d'un niveau de rémunération par la plateforme, l'obligation de respecter certaines règles en matière d'apparence ou de conduite, ou la limitation de la liberté dans l'organisation du travail ou de la clientèle.

Cette proposition n'a pas rencontré un consensus, en raison de réticences de certains États membres

⁸³ C. MARZO, « La proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme : une occasion de repenser les statuts et les droits des travailleurs de plateforme », *Revue trimestrielle de droit européen*, Octobre-décembre 2022, p. 669 (début 665).

comme la France, mais aussi de l'hostilité de certains acteurs privés⁸⁴.

b. L'obligation de transparence

Afin de garantir le respect de la législation et de la réglementation du travail, mais aussi pour lutter contre la concurrence déloyale, **la directive prévoit une obligation de transparence des plateformes à l'égard des autorités nationales** (articles 16 et 17).

Cette transparence se manifeste doublement :



Par une obligation de déclaration des travailleurs salariés auprès des autorités nationales compétentes ;



Par une obligation de mise à disposition d'informations sur le travail réalisé à travers la plateforme, comme le nombre de travailleurs, leur statut contractuel ou professionnel, la durée moyenne d'activité ou encore le revenu moyen provenant de leur activité.

3.2.2. L'encadrement du recours aux systèmes automatisés dans l'organisation algorithmique du travail

La directive vise à accroître la transparence, l'équité, la sécurité et la responsabilité dans la gestion algorithmique du travail de plateforme, **quel que soit le statut professionnel du travailleur**.

Les travailleurs, leurs représentants et les autorités nationales compétentes doivent bénéficier d'une **meilleure information** concernant le recours à des systèmes automatisés, notamment leur objectifs, leur mode de fonctionnement (article 9).

Cette obligation d'information est complétée par des exigences novatrices et concrètes.

a. Une intervention humaine



La directive exige **une intervention humaine** à plusieurs niveaux :

- **Une surveillance humaine effective** des décisions automatisées afin de contrôler et d'évaluer leur incidence. L'intervention d'un humain est **obligatoire pour toute décision de limitation, suspension ou résiliation de compte** (article 10) ;
- **Des explications et un réexamen humain des décisions préjudiciables** (article 11). La directive prévoit des exigences d'explication et de motivation mais aussi la possibilité pour le travailleur de clarifier les faits, circonstances et raisons entourant la décision préjudiciable et d'en demander le réexamen et la rectification.

b. Une meilleure protection des données personnelles

La directive prévoit aussi des garanties plus importantes dans la protection des données des travailleurs de plateforme, par des mesures complémentaires au Règlement Général sur la Protection des Données, justifiées par les particularités du travail de plateforme et le recours à des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés (articles 7 et suivants) :



L'interdiction claire de traiter des données personnelles liées à **l'état émotionnel ou psychologique de la personne**, ou à **des conversations privées**, quand bien même cela serait une conversation avec un autre travailleur de plateforme ;



L'interdiction de collecter des données personnelles lorsque le travailleur **ne propose pas ou n'exécute pas de travail de plateforme** ;

⁸⁴ La doctrine cite en particulier Business Europe et Move EU, S. RAINONE, A. ALOISI, « [The EU Platform Work Directive. What's new, what's missing, what's next?](#) », European Trade Union Institute, Policy Brief, août 2024.



La portabilité des données personnelles des travailleurs, y compris les notations et évaluations, générées dans le cadre de l'exécution d'un travail de plateforme : les travailleurs peuvent récupérer leurs données personnelles et les réutiliser, éventuellement auprès d'une autre plateforme (article 9, paragraphe 6).

La violation de ces dispositions pourra être sévèrement punie.



Le contrôle du respect des dispositions relatives à la protection des données est confié **aux autorités chargées de contrôler le suivi de l'application du RGPD** (article 24). Il s'agit, au Luxembourg, de la Commission nationale pour la protection des données⁸⁵.

La violation de ces dispositions devrait pouvoir être sanctionnée d'amendes administratives pouvant s'élever **jusqu'à 20 000 000 EUR** ou, dans le cas d'une entreprise, jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent, le montant le plus élevé étant retenu⁸⁶.

c. La sécurité et la santé des travailleurs salariés

Plus spécifiquement à l'égard des **travailleurs salariés**, la directive prévoit un renforcement de la sécurité et de la santé au travail eu égard à l'utilisation de systèmes automatisés (article 12) :



Par une évaluation des risques (d'accident du travail, psychosociaux et ergonomiques) et garanties et l'établissement de mesures de **prévention et de protection appropriées** ;



Par l'interdiction d'utiliser ces systèmes de façon à créer une **pression induite** sur les travailleurs ou **mettre en danger leur santé et sécurité physique et mentale**.

3.2.3. Le renforcement des droits de tous les travailleurs

Une des avancées la plus remarquables de la directive est l'extension des droits de tous les travailleurs de plateforme, **indépendamment de leur statut professionnel (salarié ou indépendant)**.

Outre les garanties déjà énoncées au regard du recours à des systèmes automatisés, la directive invite les États membres à prévoir des garanties supplémentaires, en particulier :



S'assurer que les plateformes procurent aux travailleurs **un canal de communication privé et sécurisé**, pour qu'ils puissent se contacter et dialoguer entre eux, mais aussi éventuellement contacter leurs représentants (article 20) ;



Protéger le travailleur contre les représailles (article 22), plus particulièrement **en interdisant le licenciement ou la résiliation du contrat** au motif que les travailleurs ont exercé les droits prévus dans la directive (article 23).

Par ailleurs, face au recours de plus en plus fréquent à des intermédiaires et au développement de chaînes de sous-traitance, susceptibles de créer des barrières contractuelles protégeant les plateformes de leurs obligations, la directive intervient pour éviter une éventuelle dilution de la responsabilité⁸⁷.



L'article 3 de la directive oblige les États membres à faire en sorte **que lorsqu'une plateforme de travail a recours à des intermédiaires**, les travailleurs contractuellement liés avec un intermédiaire, qu'ils soient indépendants ou salariés, doivent bénéficier **du même niveau de protection** que celui des travailleurs directement liés avec une plateforme.

Les États membres doivent mettre en place des mécanismes appropriés comprenant, le cas échéant, des systèmes de responsabilité collective.

⁸⁵ Conformément à la loi du 1^{er} août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données.

⁸⁶ L'article 24 de la directive renvoie au plafond des amendes prévues à l'article 83, paragraphe 5, du Règlement général sur la protection des données.

⁸⁷ S. RAINONE, A. ALOISI, « [The EU Platform Work Directive. What's new, what's missing, what's next?](#) », European Trade Union Institute, Policy Brief, août 2024.

3.2.4. Le renforcement du dialogue social

De manière générale, la directive oblige les États membres à **promouvoir le rôle des partenaires sociaux et à encourager l'exercice du droit de négociation collective dans le cadre du travail de plateforme** (article 25). De manière plus spécifique, la directive offre un rôle actif aux représentants des travailleurs de plateforme à plusieurs niveaux, qu'ils représentent des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants.

La directive vise ainsi à renforcer la transparence des plateformes à l'égard des représentants notamment :

- Au regard de la gestion algorithmique du travail, en imposant la communication aux

représentants des travailleurs (salariés) d'informations sur le recours à des systèmes de surveillance ou de décision automatisés (article 9) ;

- Quant à l'accès aux informations pertinentes sur le travail comme le nombre de personnes en activité, leur statut contractuel, la durée moyenne d'activité (article 17).

Enfin, comme mentionné *supra*, les plateformes doivent offrir aux travailleurs un canal de communication à la fois entre travailleurs mais aussi avec les représentants.

3.3. LA JURISPRUDENCE DE LA CJUE

La directive sur le travail de plateforme s'en remet principalement aux États membres dans la détermination du statut de travailleur de plateforme salarié : le contrôle et la direction sont appréciés « conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans les États membres **et eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice** » (article 5).

L'approche nationale ne peut donc s'affranchir de l'interprétation que la Cour de justice de l'Union européenne a donné à la notion de « travailleur », par opposition au prestataire indépendant.

3.3.1. Les critères d'identification du travailleur européen

La notion de travailleur au sens du droit de l'Union européenne n'est pas définie par les traités⁸⁸ mais par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Le travailleur⁸⁹ en droit de l'Union est une personne qui :

- **Accomplit des prestations,**

- **Pendant un certain temps,**
- **En contrepartie desquelles elle touche une rémunération,**
- **Ces prestations étant accomplies en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci** : il s'agit-là d'un lien de subordination⁹⁰ - la tâche est accomplie sous la direction de l'employeur, investi du pouvoir de donner des instructions, d'en contrôler le respect et de sanctionner leur méconnaissance⁹¹.

La notion de travailleur **revêt une portée autonome propre** au droit de l'Union : un prestataire qualifié d'indépendant en droit national peut être considéré comme travailleur au sens du droit de l'Union.

C'est par exemple le cas de celui qui « agit sous la direction de son employeur, en ce qui concerne notamment sa liberté de choisir l'horaire, le lieu et le contenu de son travail, ne participe pas aux risques commerciaux de cet employeur et est intégrée à l'entreprise dudit employeur pendant la durée de la

⁸⁸ Les articles 45 et suivants du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne consacrent la liberté de circulation des travailleurs sans définir le terme.

⁸⁹ CJCE, 3 juillet 1986, *Deborah Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg*, 66/85, EU:C:1986:284 ; CJUE, 26 mars 2015, *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, pt 27 ; CJUE, 14 décembre 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, pt 28.

⁹⁰ CJUE, 22 avril 2020, *B c. Yodel Delivery Network*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, pt 28.

⁹¹ B. TEYSSIE, *Droit européen du travail*, 5^e éd., LexisNexis, 2016, p. 115.

relation de travail, formant avec celle-ci une unité économique »⁹².

En revanche, « une flexibilité accrue quant au choix du type de travail et des missions à accomplir, des modalités d'exécution de ces tâches ou travaux, des horaires et du lieu de travail, et davantage de liberté dans le recrutement de ses propres collaborateurs » sont des éléments qui sont en général associés aux fonctions d'un prestataire de services indépendant⁹³.

Ces critères ont été rappelés dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative aux travailleurs de plateforme.

3.3.2. Le travailleur européen de plateforme

La Cour de justice de l'UE a d'abord été sollicitée au regard de la situation de la plateforme UberPop dans deux affaires, *Uber Espagne*⁹⁴ et *Uber France*⁹⁵.

Il ne s'agissait pas de se prononcer sur la notion de travailleur par rapport aux chauffeurs, mais sur le rôle de la société Uber, accusée au niveau national de concurrence déloyale ou d'exercice illégal de la profession de taxi : société de transport ou société offrant un service électronique d'intermédiaire ?

La Cour a estimé qu'Uber ne se résumait pas à mettre en relation des chauffeurs non professionnels avec des clients, en ce que le fournisseur de ce service d'intermédiaire crée en même temps une offre de service de transport urbain, dont il organise le

fonctionnement général⁹⁶. Ce service devrait donc être considéré comme un service de transport, ce qui ne serait pas le cas d'une plateforme se limitant à de la mise en relation entre chauffeurs et clients⁹⁷.

La question du statut des travailleurs de plateforme a été examinée dans l'affaire *Yodel*.

Dans l'affaire *Yodel* du 22 avril 2020⁹⁸, la CJUE a énoncé que ne devrait être considéré comme un « travailleur » un coursier indépendant qui a la faculté de :

- Désigner des sous-traitants ou des remplaçants afin d'effectuer les tâches en question ;
- Refuser les tâches qui lui sont attribuées ;
- Fournir des services analogues à des tiers, notamment des concurrents ;
- Fixer ses propres horaires de travail dans le cadre de certains paramètres.

La Cour en conclut que **l'indépendance du coursier n'apparaît pas fictive et qu'il ne semble pas y avoir de lien de subordination**, laissant à la juridiction nationale le soin de procéder à la qualification en tenant compte de l'ensemble des éléments pertinents.

⁹² CJUE, 4 décembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, EU:C:2014:2411, pt 36.

⁹³ CJUE, 10 septembre 2014, *Haralambidis*, C-270/13, EU:C:2014:2185, pt 33.

⁹⁴ CJUE, 20 décembre 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981

⁹⁵ CJUE, 10 avril 2018, *Uber France SAS*, C-320/16, ECLI:EU:C:2018:221.

⁹⁶ CJUE, 20 décembre 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, pts 38 et s.)

⁹⁷ CJUE, 3 décembre 2020, *Star Taxi App SRL*, C-62/19, ECLI:EU:C:2020:980, pt 51.

⁹⁸ CJUE, 22 avril 2020, *B c. Yodel Delivery Network*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288 (concernant une entreprise de distribution de colis).

4. L'ENCADREMENT DU TRAVAIL DE PLATEFORME A L'ETRANGER

Les préoccupations soulevées par le développement du travail de plateforme sont loin d'être propres au Luxembourg. La plupart des États se retrouvent en effet face aux mêmes difficultés, en particulier sur le statut professionnel des travailleurs de plateforme et la protection sociale correspondante.

Certains États ont néanmoins tenté d'apporter des réponses concrètes.

 En France, tant la jurisprudence que le législateur ont tenté de remédier, ponctuellement et partiellement, aux difficultés nées du travail de plateforme. Les juridictions se sont prononcées, à plusieurs reprises, en faveur de la requalification de la relation contractuelle, entre un travailleur indépendant et une plateforme, en relation de travail.

Parallèlement, **le législateur a renforcé les droits des travailleurs indépendants de plateforme**, en particulier ceux exerçant leur activité dans le domaine de la mobilité (VTC ou livraison), sans pour autant se départir de la traditionnelle opposition salarié/indépendant.

 En Belgique, le législateur a créé différents outils en vue de lutter contre le phénomène des faux indépendants, en particulier dans les secteurs les plus touchés comme le secteur de la mobilité et plus récemment, le travail de plateforme.

La loi établit ainsi une présomption réfragable de contrat de travail lorsque certains critères sont constatés par les autorités administratives et juridictionnelles compétentes. Ces dernières ont rendu plusieurs décisions de requalification en faisant application de la présomption de salariat.

 Le droit allemand connaît plusieurs statuts de travailleurs, aucun n'étant spécifique aux travailleurs de plateforme. La protection sociale accompagnant ces différents statuts est disparate et complexe. Une révision du droit existant a été annoncée par le pouvoir politique et interviendra à l'occasion de la transposition de la directive sur le travail de plateforme.

4.1. EN FRANCE

L'analyse de la situation en France est particulièrement utile au vu des similitudes entre le droit français et le droit luxembourgeois dans la distinction entre salarié et indépendant. Le contentieux de la requalification a également mis en lumière les excès de certaines plateformes dans leur approche du travail indépendant.

4.1.1. La requalification par les juges de la relation contractuelle en relation de travail

a. Une présomption d'indépendance réfragable

En France, l'article L. 8221-6 du Code du travail instaure une **présomption réfragable d'indépendance**, lorsque le travailleur de plateforme est immatriculé au registre des commerces et des sociétés.

Cette présomption d'indépendance peut cependant être renversée, lorsque le travailleur indépendant apporte la preuve qu'il fournit directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre **dans des conditions qui le place dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci**. Il s'agit là du classique lien de subordination⁹⁹, « 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 »¹⁰⁰.

Comme au Luxembourg, la jurisprudence exige que le lien de subordination soit apprécié eu égard **aux conditions de fait** dans lesquelles est exercée

l'activité des travailleurs (primauté des faits) et ne dépend pas de la qualification contractuelle donnée par les parties¹⁰¹.

À l'image d'autres pays, les juridictions du travail françaises ont été saisies de demandes de requalification de la relation contractuelle avec une plateforme de travail en contrat de travail.

b. Les indices du lien de subordination

Quelques affaires emblématiques permettent de dégager les indices caractérisant le lien de subordination du travailleur à l'égard des plateformes. Il est particulièrement intéressant de les présenter dans la mesure où les juges luxembourgeois procèdent également à une interprétation similaire du « lien du subordination ».

Dans l'affaire *Take Eat Easy*¹⁰² en novembre 2018, la Cour de cassation a retenu l'existence d'un lien de subordination entre un livreur et la plateforme :

- L'application de livraison de repas était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci ;
- La société disposait **d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier**, caractérisé par un système de pénalités (des « strikes ») distribuées en cas par exemple de désinscription tardive à un *shift*, d'absence de réponse à son téléphone ou encore de non-port de casque.

Dans l'affaire *Uber*¹⁰³ en mars 2020, la Cour de cassation a retenu le lien de subordination du chauffeur par un faisceau d'indices :

- L'intégration du chauffeur dans **un service de prestation de transport entièrement organisé par Uber**, « qui n'existe que grâce à cette

⁹⁹ F. GABROY, « Nouvelle requalification en contrat de travail pour un livreur de l'ex-plateforme TokTokTok, Dalloz Actualités, 10 octobre 2023, note sous Cass. Soc. 27 sept. 2023, n° [20-22.465](#). G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, *Droit du travail*, 3^{ème} ed. Dalloz, 2022, p. 277.

¹⁰⁰ Cour de cassation française, ch. soc., 13 novembre 1996, n° [94-13.187](#). Cette définition est régulièrement reprise depuis, v. G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, *Droit du travail*, 3^{ème} éd. Dalloz, 2022, p. 273.

¹⁰¹ Néanmoins, lorsqu'un travailleur de plateforme se prévaut des clauses contractuelles pour prouver un lien de subordination, la juridiction doit les examiner, F. GABROY, « Nouvelle requalification en contrat de travail pour un livreur de l'ex-plateforme TokTokTok », Dalloz Actualités, 10 octobre 2023, note sous Cass. Soc. 27 sept. 2023, n° [20-22.465](#).

¹⁰² Cour de cassation française, ch. soc., 28 novembre 2018, n° de pourvoi [17-20.079](#).

¹⁰³ Cour de cassation française, ch. soc., 4 mars 2020, n° de pourvoi [19-13.316](#).

plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont entièrement régis par la société » ;

- La détermination du tarif de la course par Uber ;
- Le choix d'un itinéraire particulier par Uber, la plateforme appliquant un ajustement du tarif si le chauffeur choisissait un autre itinéraire ;
- Le fait que le chauffeur ne connaissait pas forcément la destination finale avant d'accepter la course ;
- **Un pouvoir de sanction**, se manifestant par une déconnexion temporaire, la perte d'accès à son compte.

Dans l'affaire TokTokTok¹⁰⁴ en septembre 2023, la Cour de cassation a cassé un arrêt ayant refusé de prendre en considération les stipulations contractuelles pour déterminer l'existence d'un lien de subordination. Selon ce contrat de prestation de service de livraison, le livreur :

- Ne pouvait se constituer une clientèle propre ou travailler pour une société concurrente ;
- Devait utiliser une carte bancaire fournie par la société pour effectuer les achats qui étaient ensuite livrés ;
- Était rémunéré en fonction d'un taux horaire fixe ;
- Avait l'obligation de porter une tenue au logo de la société sous peine de sanction consistant en la résiliation du contrat ;

- Devait accepter la commande dès lors qu'il était connecté sans pouvoir la refuser¹⁰⁵.

Sur cassation, l'affaire a été renvoyée devant la Cour d'appel de Paris.

La Cour de cassation a ainsi donné les éléments d'une requalification, qui n'est pas systématique¹⁰⁶. Par ailleurs, il est important de souligner que la requalification d'une relation contractuelle entre un travailleur et une plateforme n'emporte pas une requalification globale des autres contrats (effet *inter partes* de la décision). Nous soulignons d'ailleurs que les affaires examinées concernent particulièrement les courses VTC et les livraisons de repas.

4.1.2. L'encadrement législatif partiel des travailleurs de plateforme

Le législateur français a progressivement consolidé les droits des travailleurs de plateforme indépendants¹⁰⁷. Néanmoins, **ces nouvelles règles ne créent pas une catégorie intermédiaire de travailleurs**.

a. Les droits de tous les travailleurs de plateforme

Le [Code du Travail](#) (articles L7341-1 à L7345-12) prévoit certaines dispositions qui sont également applicables aux travailleurs indépendants ayant recours à une plateforme numérique pour exercer leur activité professionnelle. Il s'agit, essentiellement, de consacrer une responsabilité sociale de la plateforme à l'égard des travailleurs, à travers :

- Un droit à la prise en charge, par la plateforme, des cotisations relatives à l'assurance couvrant

¹⁰⁴ Cour de cassation française, ch. soc., 27 sept. 2023, n° de pourvoi [20-22.465](#).

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ V. par exemple l'affaire *LeCab*, Cour de cassation, ch. soc., 13 avril 2022, n° de pourvoi [20-14.870](#). Nous notons néanmoins que la requalification opérée par la Cour d'appel a été écartée par la Cour de cassation pour défaut de base légale, car la juridiction d'appel n'avait pas suffisamment caractérisé le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction.

¹⁰⁷ Trois instruments en particulier :

- [La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite la Loi El Khomri, laquelle a inséré dans le Code du travail un titre « Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » ;
- [La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019](#) d'orientation des mobilités, dite loi LOM, ayant notamment créé des dispositions spécifiques dans le Codes des transports aux travailleurs ayant recours à des plateformes pour exercer une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises ;
- [L'ordonnance n° 2022-492 du 6 avril 2022](#) renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

les risques d'accident du travail lorsqu'elle a été souscrite par le travailleur, à moins que la plateforme ait souscrit à un contrat collectif avec des garanties au moins équivalentes ;

- Un droit d'accès à la formation professionnelle ;
- Le droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs¹⁰⁸ (le dialogue social est plus précisément encadré pour les travailleurs du secteur de la mobilité) ;
- Une certaine protection contre les représailles en cas de mouvements de refus concertés de fournir leurs services, organisés par les travailleurs, en vue de défendre leurs revendications professionnelle¹⁰⁹.

b. L'encadrement plus spécifique des travailleurs dans le secteur de la mobilité

L'activité et les droits des travailleurs de plateforme dans le secteur des transports ont été plus précisément encadrés par le législateur, en grande partie en réaction aux critères retenus par la jurisprudence pour requalifier le statut des travailleurs de plateforme.



Cette protection renforcée concerne **les travailleurs indépendants** de plateforme exerçant une activité **soit de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (ex. Uber), soit de livraison de marchandises** au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non (ex. Deliveroo).

Le [Code des transports](#) (articles L1326-1 à L1326-4) prévoit pour le travail de plateforme indépendant dans le domaine de la mobilité :



Une obligation de transparence dans les prestations proposées quant à la distance, la destination, le prix minimal garanti et une obligation d'information sur **les revenus prévisibles** (par une publication d'indicateurs) ;



Une meilleure protection des avantages du travail indépendant : le droit d'avoir un délai raisonnable pour accepter ou refuser une prestation, de choisir ses périodes d'activité et de se déconnecter, de choisir plus ou moins librement son équipement, de développer son activité auprès d'autres acteurs concurrents, de déterminer librement son itinéraire ;



Une certaine protection contre les représailles – le refus d'exécuter une prestation ne devrait pas être pénalisé ; les choix du travailleur concernant son activité (plages horaires, itinéraire) ne devraient pas engager sa responsabilité contractuelle ou le pénaliser dans l'exercice de son activité.

Le [Code du travail](#) prévoit également, de manière plus précise :

- La **possibilité pour les plateformes d'établir une charte** déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation (articles L7342-8 et suivants) ;
- La **représentation des travailleurs indépendants recourant aux plateformes** (articles L7343-2). Les premières élections organisées en vue de désigner des représentants en 2022 avaient [très faiblement mobilisé](#) les travailleurs du secteur.

¹⁰⁸ Additionnellement aux instruments déjà cités, v. la loi n° 2022-139 du 7 février 2022 ratifiant l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation et portant habilitation du Gouvernement à compléter par ordonnance les règles organisant le dialogue social avec les plateformes, [JORF n° 0032 du 8 février 2022](#).

¹⁰⁹ La notion de droit de grève n'est pas utilisée.

La doctrine a pu se montrer très critique vers cet arsenal législatif : « dans l'esprit du législateur, il s'agit d'accorder quelques droits minimaux à ces travailleurs, dans l'espoir que le plus choquant de leur situation soit ainsi réduit et afin de faire obstacle à leur qualification de salarié »¹¹⁰. Un auteur dénonce également un « bal désorganisé de textes bâclés, (dans lequel) le législateur a dû faire face à la censure du Conseil constitutionnel »¹¹¹. Un autre auteur souligne l'extraordinaire bienveillance des autorités

étatiques envers ces plateformes en raison de leur capacité à fournir des emplois, fussent-ils précaires et mal payés¹¹².

En tout état de cause, ces dispositions visant à renforcer les droits des travailleurs indépendants **ne privent aucunement le juge de requalifier la relation contractuelle en relation de travail** et de rechercher, affaire par affaire, si les critères du contrat de travail sont réunis¹¹³.

4.2. EN BELGIQUE

Le droit belge connaît également deux statuts professionnels de travailleurs de plateforme, les salariés et les indépendants¹¹⁴. Le statut de salarié emporte une protection sociale plus large au regard du risque maladie ou d'accident, mais aussi en matière d'assurance chômage¹¹⁵.

Salariés et indépendants sont distingués **par la notion de subordination**¹¹⁶.

Les critères permettant d'établir cet état de subordination, d'abord développés par la jurisprudence, ont été inscrits dans la loi-programme du 27 décembre 2006 ([Titre XIII – Nature des relations de travail](#))¹¹⁷. Par ces nouvelles dispositions, le législateur entendait lutter contre le phénomène des faux indépendants en dotant les acteurs concernés d'outils offrant une certaine sécurité juridique¹¹⁸.

4.2.1. Les outils créés pour lutter contre le phénomène des faux indépendants

a. Les critères généraux de la subordination fixés par la loi

La loi-programme du 27 décembre 2006 telle que modifiée prévoit quatre critères généraux permettant de guider l'appréciation du statut du travailleur (article 333).

Les quatre critères généraux sont :

- La volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, étant précisé qu'il s'agit de la volonté réelle des parties ;
- La liberté d'organiser son temps de travail, en opposition à l'obligation de respecter des horaires, des périodes de vacances, ou encore de prévenir de ses absences et de les justifier¹¹⁹ ;

¹¹⁰ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, *Droit du travail*, 3^e ed. Dalloz, 2022, p. 287.

¹¹¹ A. DENIZOT, « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », *Revue trimestrielle de droit civil*, 2022, p. 714 ; Conseil constitutionnel, décision n° [2019-794 DC](#) du 20 décembre 2019.

¹¹² G. LOISEAU, « L'imposture du travail temporaire non salarié », *Revue Droit social*, Dalloz, 2024, p. 538.

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ T. DOUILLET, S. GILSON, F. LAMBINET et M. VERWILGHEN, « Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », in A. LAMINE et C. WATTECAMPS (dir.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateforme ? Premiers diagnostics et actualités législatives*, Anthémis, 2020, p. 129.

¹¹⁵ A. LAMINE et C. WATTECAMPS, « Which labor rights for on-demand workers? A critical appraisal of the current Belgian legal Framework », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 41, n° 2, pp. 483 et s.

¹¹⁶ C'est « le droit de l'employeur de donner des ordres et l'obligation corrélative du salarié d'y obéir », J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, 2^{ème} éd., Larcier, 2018, p. 179.

¹¹⁷ Pour une [version consolidée](#) au 4 juin 2024.

¹¹⁸ A.-V. MICHAUX, *Éléments de droit du travail*, Larcier, 2010, p. 138 et p. 142.

¹¹⁹ J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, 2^e éd., Larcier, 2018, p. 188.

- La liberté d'organisation du travail (lieu de travail, tâches à accomplir, moyens mis en œuvre, sous-traitance, etc.) ;
- La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique sur le travailleur.

Le juge reste souverain dans l'appréciation de ces critères (article 339), en fonction des éléments qui lui sont soumis.

La loi précise également que certains critères, tel l'intitulé de la convention, l'inscription à des organismes de sécurité sociale ou encore la façon dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale, sont, à eux seuls, impuissants pour qualifier adéquatement la relation de travail (article 333, paragraphe 3).

Ces critères généraux peuvent être complétés par des critères spécifiques, propres à certains secteurs professionnels.

b. Les présomptions de salariat

La loi belge établit également, pour certaines catégories de travailleurs, des présomptions de contrat de travail.

Certaines présomptions sont irréfragables et ne peuvent être renversées (par exemple, concernant les intérimaires, les sportifs rémunérés¹²⁰) : dès lors que les conditions énoncées sont réunies, le contrat est soumis au droit du travail.

Certaines présomptions sont réfragables : le contrat de travail est présumé jusqu'à preuve du contraire. C'est le cas des pharmaciens d'officine, des représentants de commerce, mais aussi, depuis le 1^{er} janvier 2023, des travailleurs de plateforme (cf. *infra*).

c. La création d'une Commission de règlement de la relation de travail

La loi-programme du 27 décembre 2006 a créé une [Commission administrative de règlement de la relation de travail](#). Il s'agit d'un organe rattaché au Service public fédéral de Sécurité sociale.

La mission de la Commission administrative de règlement de la relation de travail est **d'évaluer si un travailleur est un salarié ou un indépendant**, à la demande de l'une des parties au contrat ou des deux conjointement.

La commission peut rendre :

- Soit un avis non contraignant,
- Soit une décision, un « ruling social » à titre préventif, s'imposant aux institutions publiques siégeant dans la commission, de même qu'aux caisses d'assurances sociales pour travailleurs indépendants. Un recours est ouvert contre cette décision.

4.2.2. Le renforcement de la protection des travailleurs de plateforme

Le législateur a également voulu renforcer la protection des travailleurs de plateforme par diverses mesures.

a. La présomption de salariat bénéficiant aux travailleurs de plateforme

— Les dispositions légales

En exécution de la loi-programme du 27 décembre 2006, un [arrêté royal](#) du 29 octobre 2013 a d'abord ouvert la voie à **la présomption de salariat des travailleurs de plateforme dans le secteur du transport pour le compte de tiers**.



Près de 10 ans plus tard, par une loi du [3 octobre 2022](#), le législateur a instauré **une présomption de salariat bénéficiant à tous les travailleurs de plateforme**, indépendamment de leur secteur d'activité.

Il s'agit d'une présomption simple, retenue en présence d'un certain nombre de critères, qui peut être renversée notamment sur base des quatre critères généraux (cf. partie 4.2.1. *supra*).

¹²⁰ A.-V. MICHAUX, *Eléments de droit du travail*, Larcier, 2010, p. 145.

L'article 337 de la loi-programme du 27 décembre 2006 prévoit désormais :

« Pour les plateformes numériques donneuses d'ordres, **les relations de travail sont présumées jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail**, lorsque de l'analyse de la relation de travail, il apparaît **qu'au moins trois des huit critères suivants ou deux des cinq derniers critères suivants sont remplis** :

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

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

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

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

5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme **peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes** en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;

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. »

— L'appréciation de la Commission administrative de règlement des relations de travail

La Commission a rendu plusieurs décisions depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2022¹²¹. Dans quatre décisions d'avril 2024, elle **a requalifié en relation de travail salarié** la relation entre un livreur de repas et une plateforme, par une appréciation particulièrement éclairante des critères spécifiques (examen de la présomption) et généraux (éventuel renversement de la présomption) énoncés par la nouvelle loi¹²².

La Commission avait cependant déjà été saisie de la question du statut des travailleurs de plateforme dans le domaine particulier de la mobilité. Dans une décision du 23 février 2018¹²³, elle a estimé que les modalités de travail proposées, par une plateforme, à un livreur de repas à vélo, étaient **incompatibles avec le statut d'indépendant**.

— L'appréciation des juridictions

Selon nos recherches, aucune décision de justice n'a encore été rendue en application de la nouvelle loi du 3 octobre 2022. Cependant, les juridictions belges ont déjà été saisies de la question du statut des travailleurs de plateforme et ont pu examiner la présomption de salariat spécifique au secteur de la mobilité.

¹²¹ Pour la première année, v. [Rapport annuel 2023](#) de la Commission administrative de règlement de la Relation de travail, Décisions n° 251 (p. 76), n° 252 (p. 81), n° 253 (p. 87).

¹²² Décision [n° 270](#) du 22 avril 2024, décision [n° 268](#) du 22 avril 2024, décision [n° 267](#) du 22 avril 2024, décision [n° 265](#) du 12 avril 2024.

¹²³ Décision [n° 116](#) du 23 février 2018 (Deliveroo); aussi décision [n° 113](#) du 9 mars 2018 (Deliveroo), décision [n° 187](#) du 26 octobre 2020 (chauffeur Uber).

Dans deux décisions du 8 décembre 2021¹²⁴ et du 21 décembre 2022¹²⁵ concernant respectivement Deliveroo et Uber, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a d'abord exclu la qualification de salarié des travailleurs de plateforme.



Par un arrêt **Deliveroo du 21 décembre 2023**¹²⁶, réformant le jugement du 8 décembre 2021, la **Cour du travail de Bruxelles a estimé que les livreurs Deliveroo devaient être considérés comme des salariés de la plateforme.**

Dans l'appréciation du **mécanisme de présomption de salariat**, la Cour a retenu notamment que le coursier :

- Ne prenait aucun risque financier ou économique au sein de Deliveroo ;
- **N'avait pas le moindre pouvoir de fixation ou de négociation concernant le prix à payer par le consommateur**, lequel est fixé par la plateforme via l'application ;
- N'apparaît pas comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes.

Cette présomption de salariat retenue par la Cour ne fut renversée par l'examen **des critères généraux**, notamment parce que :

- Le coursier **ne pouvait pas organiser librement son temps de travail** comme le ferait un cocontractant indépendant : il n'avait pas d'autre choix que de rester à disposition de la plateforme pour que des livraisons lui soient proposées, sans la garantie d'en recevoir ; il ne connaissait pas la destination finale (et donc la durée de la tâche) avant d'accepter la livraison ; ses statistiques individuelles conditionnaient l'amplitude des plages sur lesquelles il pouvait se connecter ;

- Le **coursier ne pouvait pas organiser librement son travail** et devait, par exemple, se conformer à des instructions de livraison précises, était tenu au respect de standards de sécurité communiqués par Deliveroo, n'avait aucune possibilité de négocier le prix de livraison, était restreint dans sa possibilité de remplacement ;
- Deliveroo **disposait d'un pouvoir de contrôle sur le travail du coursier via l'application**, en particulier à travers le système de géolocalisation et l'exploitation de ses données et se réservait expressément la possibilité de sanctionner le coursier.

En conséquence de cette requalification, **les coursiers de Deliveroo parties à l'instance doivent se voir appliquer le régime de sécurité sociale des salariés et bénéficier de l'ensemble des normes de droit social correspondantes**. La plateforme a introduit un pourvoi en cassation.

b. La protection du risque d'accident du travail pour les indépendants

En vue de garantir une équivalence avec la protection des salariés prévue par la loi sur les accidents du travail, les exploitants des plateformes numériques seront, à partir du 1^{er} janvier 2026, **soumis à une obligation d'assurance contre les accidents du travail pour les collaborateurs indépendants qu'elles occupent**¹²⁷.

Cette assurance doit couvrir les accidents survenus au cours et par le fait de l'exécution des activités confiées par une plateforme, mais aussi ceux survenus sur le chemin du travail.

En cas de défaillance de la plateforme, le travailleur aura la possibilité de se faire indemniser par le **Fonds des accidents du travail** pour les collaborateurs indépendants de plateformes numériques donneuses d'ordres. L'exploitant de la plateforme reste

¹²⁴ Tribunal du travail francophone de Bruxelles (25^e ch.), 8 décembre 2021, *J.T.T.*, 2022/13-14, pp. 209-234. Ce jugement est particulièrement éclairant et pédagogique dans la présentation du droit applicable.

¹²⁵ Tribunal du travail francophone de Bruxelles (7^e ch.), 21 décembre 2022, *J.L.M.B.*, 2023/10, p. 433. Selon [la presse belge](#), Uber a également été mis en cause pour concurrence déloyale par des organisations professionnelles de Taxi, la Cour d'appel ayant reconnu en février 2024 que la plateforme n'avait pas respecté la législation applicable au secteur pendant plusieurs années.

¹²⁶ Cour du travail Bruxelles (8^e ch.), 21 décembre 2023, *J.L.M.B.*, 2024/10, p. 423.

¹²⁷ [Arrêté royal du 12 aout 2024](#) portant exécution, en ce qui concerne l'assurance accidents du travail pour les collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordres, des articles 19, 19/1, 19/2 et 21 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

néanmoins responsable des frais lorsqu'il est en défaut de contracter une assurance.

c. Un régime fiscal spécifique pour les travailleurs de plateforme « non-professionnels »

À la faveur d'une [réforme du 1^{er} juillet 2016](#) - la loi dite De Croo - les travailleurs de certaines plateformes agréées peuvent bénéficier d'un régime fiscal favorable. Ce régime de l'économie collaborative¹²⁸, aussi appelé Peer-to-Peer (ou P2P), concerne les travailleurs de certaines plateformes (celles ayant obtenu un agrément), lorsque leurs revenus ne dépassent pas un certain seuil (environ 7000 euros bruts annuels). En-dessous de ce seuil, les revenus sont présumés comme provenant d'une activité non

professionnelle. Dans son arrêt du 21 décembre 2023 cité précédemment, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que les coursiers Deliveroo ne pouvaient bénéficier de ce régime d'exception.

Ce régime ne donne cependant pas accès aux mécanismes de sécurité sociale¹²⁹. Les travailleurs sous le régime P2P ne sont ni des salariés, ni des indépendants¹³⁰, ils ne sont pas affiliés en tant que tels et sont donc exclus de la protection sociale correspondante.

Un régime spécifique, exemptant ces travailleurs de cotisations sociales et fiscales, avait été mis en place en 2018, mais la législation en question a été annulée par la Cour constitutionnelle par un [arrêt du 23 avril 2020](#).

4.3. EN ALLEMAGNE

4.3.1. Les différents statuts de travailleurs

Le droit allemand connaît quatre grands statuts de travailleurs :

- Le salarié (*Arbeitnehmer*), lequel est soumis à une obligation de suivre des instructions quant à l'activité, le temps et les horaires de travail ;
- Le quasi-salarié (*arbeitnehmerähnliche Person*) - les quasi-salariés sont des travailleurs indépendants qui, du fait de leur dépendance économique vis-à-vis d'un client, bénéficient d'une protection légale particulière¹³¹. Les

travailleurs de plateforme pourraient rentrer dans cette catégorie¹³² ;

- Le travailleur à domicile (*Heimarbeiter, Hausgewerbetreibender*),
- Le travailleur indépendant (*Selbstständige*)¹³³ – la plupart des travailleurs de plateforme sont des indépendants¹³⁴.

Il n'existe pas de régime propre aux travailleurs de plateforme.

¹²⁸ [Circulaire 2021/C/44](#) - FAQ concernant l'économie collaborative du SPF Finances belge du 18 mai 2021.

¹²⁹ EUROGIP, « [Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens](#) », *op. cit.*, p. 48.

¹³⁰ Par principe, les travailleurs de plateforme indépendants (non-salariés) sont tenus de s'affilier auprès de l'une [des caisses d'assurances sociales](#) de leur choix et seront, à défaut, affiliés à la Caisse nationale auxiliaire de l'institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, v. le site internet du [Service public fédéral Economie](#) (consulté le 18 décembre 2024).

¹³¹ EUROGIP, « [Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens](#) », *op. cit.*, p. 45.

¹³² B.t SOLYMOSI-SZEKERES, « [Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE](#) », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2023, mis en ligne le 01 avril 2024, consulté le 08 janvier 2025, pts 29 et s.

¹³³ Sénat français, [Le statut des travailleurs de plateformes numériques](#), Etude de législation comparée, Recueil des notes de synthèse de mars 2019 à juin 2019, LC 288, p. 80, actualisation en octobre 2021.

¹³⁴ Wissenschaftliche Dienste du Deutschen Bundestag, « [Arbeits- und sozialrechtlicher Rahmen der Arbeit in der Plattformökonomie in Deutschland, Österreich und Frankreich](#) », WD 6 - 3000 – 091/20, 17 novembre 2020.

4.3.2. La protection sociale des travailleurs de plateforme

La protection sociale, tant des indépendants que des salariés ou des régimes intermédiaires, est disparate.

Les salariés bénéficient en principe d'une couverture sociale complète. Cependant, les salariés qui effectuent un travail à temps très partiel (mini-job), appelés « mini-jobbers », dont le salaire mensuel est inférieur à 450 euros, ne bénéficient pas des mêmes garanties.

Les salariés « minijobbers »¹³⁵ jouissent d'une protection en matière de droit du travail, par exemple contre le licenciement ou concernant les congés, mais ne bénéficient pas nécessairement d'une pleine couverture sociale. Ils ne sont pas assurés contre le risque du chômage ni, à titre personnel, contre le risque de maladie¹³⁶. L'assurance retraite est optionnelle. Ils sont en principe exonérés d'impôts sur le revenu. La plateforme de travail Foodora avait recours à des mini-jobbers pour ses livraisons de repas¹³⁷.

Les autres catégories de travailleurs sont soumises à des obligations d'assurance différentes en fonction de leur statut.

Les indépendants ne sont pas, de manière générale, couverts par des formes collectives de sécurité sociale. Ils sont tenus de s'affilier à un régime d'assurance maladie public ou privé mais l'étendue de la couverture est disparate, de même que les coûts d'une telle protection.

L'affiliation à une assurance contre le chômage ou le risque d'accident n'est pas obligatoire¹³⁸. Néanmoins

certains secteurs comme celui des transports sont soumis à une obligation d'assurance, à charge des travailleurs (ce qui concerne donc les chauffeurs de taxi et les livreurs)¹³⁹.

Les quasi-salariés ont un droit aux congés, ou encore à l'égalité de traitement, mais ce statut n'offre pas de protection contre l'équivalence d'un licenciement, ni de maintien de salaire en cas de maladie¹⁴⁰.

Ces grandes disparités dans la protection sociale des travailleurs en fonction de leur statut rendent la question de leur correcte qualification essentielle.

4.3.3. Vers une meilleure protection des travailleurs de plateforme

On rencontre en Allemagne les mêmes réflexions qu'ailleurs quant à la détermination du statut des travailleurs de plateforme mais aussi, plus largement, quant à la protection sociale des travailleurs de plateforme.

En novembre 2020, le Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales a présenté les points clés d'une discussion sur l'encadrement normatif du travail de plateforme¹⁴¹. Étaient par exemple mis en avant l'amélioration de la couverture en cas d'accident du travail, l'intégration des travailleurs indépendants de plateforme dans le régime d'assurance retraite légal, la possibilité de s'organiser collectivement ou encore un renversement de la charge de la preuve dans l'existence d'une relation de travail salarié¹⁴². Annoncée dans le dernier accord de coalition¹⁴³, une révision du droit existant n'est pour l'instant pas encore intervenue et sera réalisée à l'occasion de la

¹³⁵ Sur ce sujet, v. B. LESTRADE, « [Minijobs en Allemagne. Une forme de travail à temps partiel très répandue mais contestée](#) », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, 2013.

¹³⁶ *Ibid.*, p. 63.

¹³⁷ European Social Insurance Platform, « [Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms?](#) », Bruxelles, Janvier 2019, p. 11.

¹³⁸ Eurofound, « [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#) », Office des publications de l'Union européenne, 2024, Tableau 14, p. 46.

¹³⁹ European Social Insurance Platform, « [Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms?](#) », *op. cit.*, p. 12.

¹⁴⁰ EUROGIP, « [Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens](#) », réf. EUROGIP-169/F, mars 2022, p. 45.

¹⁴¹ Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (BMAS), « Faire Arbeit in der Plattformökonomie », ([communiqué de presse](#)).

¹⁴² EUROGIP, « [Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens](#) », *op. cit.*, p. 46. Aussi Sénat français, [Le statut des travailleurs de plateformes numériques](#), Etude de législation comparée, Recueil des notes de synthèse de mars 2019 à juin 2019, LC 288, [actualisation en octobre 2021](#), p. 41.

¹⁴³ [Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit](#), Accord de coalition 2021-2025, p. 57.

transposition de la directive sur le travail de plateforme nouvellement adoptée¹⁴⁴.

Au niveau jurisprudentiel, le Tribunal fédéral du travail a rendu, le 1^{er} décembre 2020, un arrêt¹⁴⁵ ayant requalifié une relation entre un indépendant et une plateforme en relation de travail. Le tribunal a retenu

que le travailleur était soumis à des instructions et dans une situation de dépendance personnelle, ne pouvait organiser librement son activité, mais aussi que le système de notation de la plateforme avait un effet incitatif l'obligeant, *de facto*, à accepter en permanence des tâches.

¹⁴⁴ Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Gruppe Die Linke, [Drucksache 20/12039](#), 15 juillet 2024.

¹⁴⁵ EUROGIP, « [Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens](#) », réf. EUROGIP-169/F, mars 2022, p. 47 et Sénat français, [Le statut des travailleurs de plateformes numériques](#), Etude de législation comparée, Recueil des notes de synthèse de mars 2019 à juin 2019, LC 288, [actualisation en octobre 2021](#), p. 43.

5. EN CONCLUSION

Présenter le travail de plateforme au Luxembourg et les problématiques que cette nouvelle forme de travail soulève n'est pas aisé : c'est un phénomène peu investi ou de manière marginale par les études ou la doctrine luxembourgeoises, qui n'a pas été encadré de manière spécifique par le législateur et qui a, pour l'instant, peu mobilisé la jurisprudence.

Néanmoins, les difficultés rencontrées dans les pays voisins et plus largement au niveau de l'Union européenne, sur le statut professionnel des travailleurs de plateforme, la précarité de leurs conditions de travail, de rémunération et de protection sociale, mais aussi sur l'organisation du travail par des systèmes automatisés et déshumanisés, critiqués pour leur manque de transparence et d'intelligibilité, sont susceptibles d'être aussi rencontrées au Luxembourg. À l'étranger et dans

l'Union européenne, les études sont nombreuses et montrent que cette nouvelle forme de travail ébranle les conceptions classiques de l'entreprise et du travailleur, avec le risque que certains travailleurs de plateforme pâtissent des incertitudes nées de l'essor rapide de ces nouveaux acteurs économiques.

Si la Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme entend pallier une partie de ces difficultés, elle demandera un effort de transposition de la part des États membres, y compris du Luxembourg. L'expérience de la France et surtout de la Belgique, connaissant comme au Luxembourg l'opposition traditionnelle salarié/indépendant mais aussi un contentieux juridictionnel déjà substantiel, est sans aucun doute riche d'enseignements.

6. BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE

— Etudes scientifiques, rapports et policy briefs

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, [La sécurité et la santé travail sur les plateformes numériques](#), 2024 ;

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, BERTOLINI A., [Securing safer, fairer conditions for platform workers: key regulatory and policy developments and challenges](#), Policy Brief, 2024 ;

Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (EMPL), BARCEVICIUS, E., GINEIKYTE-KANCLERE, V., KLIMAVICIUTE, L. et RAMOS MARTIN, N., [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work – Final report](#) (Étude étayant l'analyse d'impact d'une initiative de l'UE sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes), 2021 ;

Eurofound, [Employment and working conditions of selected types of platform work](#), Office des publications de l'Union européenne, 2018 ;

Eurogip, [Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens](#), réf. EUROGIP-169/F, mars 2022 ;

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), [Digital platform work and occupational safety and health: a review](#), 2021 ;

European Institute for Gender Equality, [Gender differences in motivation in platform work](#), 2024 ;

European Parliamentary Research Service, PAPE, A. et SPINACI, S., [Digital platform workers: EU rule one step closer](#), Aperçu, Juin 2023 ;

European Social Insurance Platform, [Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms?](#), Bruxelles, Janvier 2019 ;

Eurostat, [Employment Statistics – Digital platform workers](#), juin 2023 ;

Institut syndical européen (ETUI), DE STEFANO, V. et TAES, S., [Management algorithmique et négociation collective](#), Note de prospective, Mai 2021 ;

Institut syndical européen (ETUI), RAINONE S. et ALOISI A., [The EU Platform Work Directive. What's new, what's missing, what's next?](#), Policy Brief, août 2024 ;

Parlement européen, HAUBEN H., LENAERTS K. et WAEYAERT W., [The platform economy and precarious work](#), Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, 2020 ;

Sénat français, [Rapport d'information n° 867](#), fait au nom de la mission d'information sur « l'ubérisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ? », par M. le Sénateur Pascal Savoldelli, 2021

Wissenschaftliche Dienste du Deutscher Bundestag, « [Arbeits- und sozialrechtlicher Rahmen der Arbeit in der Plattformökonomie in Deutschland, Österreich und Frankreich](#) », WD 6 - 3000 – 091/20, 17 novembre 2020.

— Doctrine

AUZERO, G., BAUGARD, D. et DOCKES, E., *Droit du travail*, 3^e ed. Dalloz, 2022 ;

BERGER, L., « Salaire et conditions de travail des travailleuses de plateformes : le cas des services de soins esthétiques », in MARZO, C. et PICOD, F. (dir.), *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes dans l'Union européenne*, 1^e éd., Bruylant, 2024, p. 213 ;

CHAIHLOUDJ, W., « Uber condamné pour concurrence déloyale : la cour d'appel de Paris indemnise les chauffeurs de taxi », *Recueil Dalloz* 2023, p. 2036 ;

CLESSE, J. et KEFER, F., *Manuel de droit du travail*, 2^e éd., Larcier, 2018 ;

CORNU, G., *Vocabulaire juridique*, 14^e édition, PUF, 2022 ;

DE BECKER, E., « The Role of Social Security in the Combat of In-work Poverty », in RATTI, L. et SCHOUKENS, P. (éd.), *Working Yet Poor, Challenges to EU Social Citizenship*, 1^e éd., Hart Publishing, 2023, p. 139 ;

DELICHEVALERIE, F. et WILLEMS, M., « Chapitre 7 - Le cas d'une plateforme de livraison : Deliveroo », in DUMONT, D. et al. (dir.), *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, 1^e éd., Larcier, 2020, p. 171 ;

DENIZOT, A., « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », *Revue trimestrielle de droit civil*, 2022, p. 714 ;

DOUILLET, T., GILSON, S., LAMBINET, F. et VERWILGHEN, M., « Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative », in LAMINE, A. et WATTECAMPS, C. (dir.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateforme ? Premiers diagnostics et actualités législatives*, Anthémis, 2020, p. 129 ;

GABROY, F., « Nouvelle requalification en contrat de travail pour un livreur de l'ex-plateforme TokTokTok », *Dalloz Actualités*, 10 octobre 2023, note sous Cass. Soc. 27 sept. 2023, n° [20-22.465](#) ;

KOECHLIN, A. et GALLOT, F., « Perspectives sociologiques sur le salaire et le revenu des travailleurs de plateformes : présentations des résultats de l'enquête CEPASSOC » in MARZO, C. et PICOD, F. (dir.), *Les salaires minimaux des travailleurs de plateformes dans l'Union européenne*, 1^{ère} éd., Bruylant, 2024, p. 193 ;

LAMINE, A. et WATTECAMPS, C., « Which labor rights for on-demand workers? A critical appraisal of the current Belgian legal Framework », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 41, n° 2, p. 497 ;

LESTRADE, B., « Minijobs en Allemagne. Une forme de travail à temps partiel très répandue mais contestée », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, 2013 ;

LOISEAU, G., « L'imposture du travail temporaire non salarié », *Revue Droit social*, Dalloz, 2024, p. 538 ;

MARZO, C., « La proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme : une occasion de repenser les statuts et les droits des travailleurs de plateforme », *Revue trimestrielle de droit européen*, Octobre-décembre 2022, p. 665 ;

MICHAUX, A.-V., *Éléments de droit du travail*, Larcier, 2010 ;

NAZET ALLOUCHE, D., « Droits sociaux », *Répertoire de droit européen*, Dalloz, mars 2020 ;

PROKOVAS, N., « De l'urgence de sortir du chômage : se mettre à son compte pour trouver du travail *über alles* », in ABEL, M., CLARET, H. et DIEUAIDE, P., *Plateformes numériques, Utopie, réforme ou révolution ?*, L'Harmattan, 2020, pp. 101-119 ;

PUTZ, J.-L., PRUM, A. et al., « Les plateformes. Rapport luxembourgeois », *Annales du droit luxembourgeois*, Vol. 31, 2021, pp. 55-104 ;

PUTZ, J.-L., *Chronique de jurisprudence en droit du travail*, Legitech, 2021

PUTZ, J.-L., « Une première décision concernant les plateformes sur internet. Pas de remise en cause du statut d'indépendant des chauffeurs-livreurs travaillant pour un site de livraison de repas. Le Luxembourg ferait-il cavalier seul ? », commentaire sous TA Lux, 4 mai 2021, *Revue pratique de droit social*, N° 12, 2021, pp. 29-36 ;

PUTZ J.-L., *Le contrat de travail, Tome 1, Formation du contrat*, Edition libre, 2018

PUTZ, J.-L., *Le travail flexible et atypique*, Promoculture Larcier, 2016 ;

PUTZ, J.-L., « Defining the Employment Relationship », *Les cahiers du droit luxembourgeois*, n° 17, janvier 2013, Legitech, p. 37 ;

PUTZ, J.-L., « Les faux indépendants », *Les cahiers du droit luxembourgeois*, n° 12, avril 2011, p. 9 ;

RATTI, L., « A Long Road Towards the Regulation of Platform Work in the EU », *in* MIRANDA BOTO J. M. et BRAMESHUBER E., *Collective Bargaining and the Gig Economy*, Hart Publishing, 2022, p. 39 ;

ROBIN-OLIVIER, S., « Chronique de politique sociale de l'Union européenne 2021-2022 », *Revue trimestrielle de droit européen*, avril juin 2022, p. 289 ;

ROBIN-OLIVIER S., *Manuel de droit européen du travail*, 1^e éd., Larcier, 2016 ;

SOLYMOSI-SZEKERES, B., « Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2023, mis en ligne le 01 avril 2024, consulté le 08 janvier 2025.