

Salarié ou indépendant : avantage ou risque ?

1^{er} octobre 2024

Monsieur le Professeur Luca Ratti, Me Ariane Claverie et Me Patrice
Mbonyumutwa

Salarié ou indépendant : avantage ou risque ?

Comment le droit luxembourgeois traite-t-il ces situations ?

Me Ariane Claverie

Avocat à la Cour , Partner, Castegnaro – Ius Laboris Luxembourg

▶ CASTEGNARO

Octobre 2024

Salarié ou indépendant ?

Salarié?

- Application des dispositions protectrices prévues par le Code du travail
- Compétence exclusive des juridictions du travail pour les contestations relatives aux contrats de travail entre les employeurs et leurs salariés.

Indépendant ?

- Pas de protection particulière
- Compétence des juridictions ordinaires.



Accord de coalition 2023 – 2028 → « *Le travail des salariés et le travail des indépendants doivent être traités de manière égalitaire. Ainsi, le Gouvernement reformera le statut de l'indépendant* ».

Qu'est-ce qu'un **contrat de travail**?

Art. 1779 du Code Civil

*Il y a trois espèces principales de louage d'ouvrage et d'industrie:
1° le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un; (...)*

«Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. De cette définition découlent trois éléments constitutifs :

- 1. la prestation de travail,*
- 2. la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou salaire*
- 3. et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.*

*Autrement dit, la compétence du tribunal du travail n'existe que pour autant que la demande prend son origine dans un contrat de travail caractérisé par un **lien de subordination**.*»

(...)

Notamment

Cour d'appel, 27 octobre 2022, n° CAL-2021-00507 du rôle

Quelques conséquences d'un **contrat de travail**

L'entreprise doit se conformer à toutes les obligations incombant à un employeur (médecine du travail, registre du temps de travail, chartes / régimes prévues par la loi, santé – sécurité, travailleur désigné...)

Pour le «**salarié**»:

- 26 jours de **congé** par an & 11 jours fériés
- **Salaire social minimum**
- **Durée du travail maximale**
- Rémunérations **majorées** en fonction des situations (heures supplémentaires dans certains cas, travail le dimanche, travail les jours fériés etc.)
- Cotisations de **sécurité sociale**: uniquement part salarié
- **Résiliation**: périodes / situations de protection – Procédure encadrée par la loi – Préavis – Indemnité de départ – éventuels dommages et intérêts.

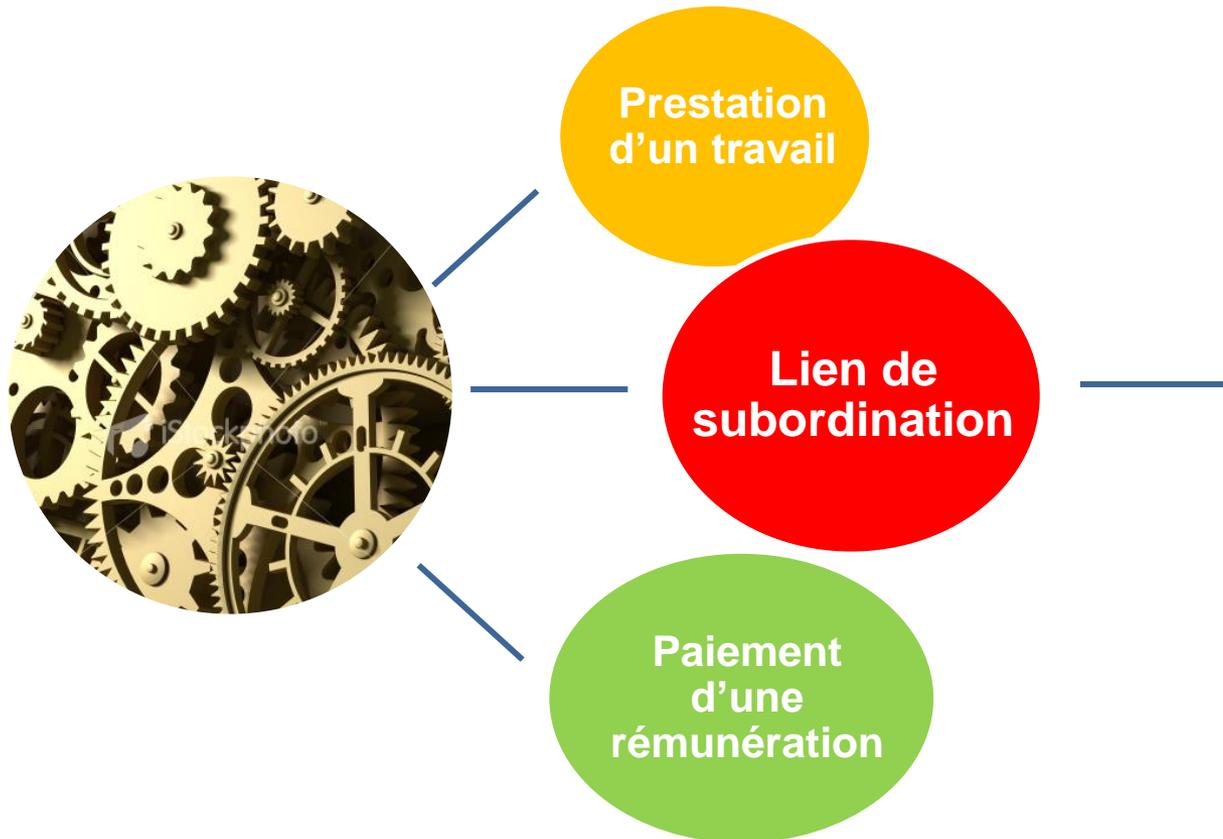
Etc., ainsi que tout avantage prévu par une convention collective sectorielle le cas échéant applicable

Qu'est-ce qu'un **contrat d'entreprise**?

*« Le contrat d'entreprise est la convention par laquelle une personne s'oblige contre une rémunération à exécuter pour l'autre partie, un travail déterminé, sans la représenter et **de façon indépendante** (Cass. fr. 1ère civ., 19 février 1968 in JCL Civil Code, Art. 1787 – Fasc. 10 : Louage d'ouvrage et d'industrie – Contrat d'entreprise (mise à jour : 1er juin 2019), n° 1). »*

Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, 14ème ch., 26 mai 2020, n° TAL-2018-02947 du rôle
Voir également Cour d'appel, 20 mai 2010, n°34041 du rôle

Quel critère distinctif?



Travail sous l'**autorité** d'un employeur qui a le **pouvoir**:

- ✓ de **donner des ordres**
- ✓ de **contrôler** la méthode et le résultat du travail
- ✓ de **sanctionner** les manquements d'un subordonné

Indices d'un lien de subordination?



Quels indices distinctifs, **en pratique**?

Dénomination donnée au contrat:	Insuffisant
Volonté affichée par les parties:	Insuffisant

Termes de la convention	✓
Conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité, desquelles peut se dégager la véritable intention des parties	✓

«La subordination n'exige **pas de critères rigides et immuables** et le degré de contrôle et de direction de l'employeur s'examine notamment par rapport à la **nature du travail** exécuté.»

Cour d'appel, 6 juin 2024, n°CAL-2023-00900 du rôle

Ordres donnés = subordination automatique?

Ex: Franchise avec

Contraintes imposées de procédures et de fonctionnement

- Utilisation du logo & Suivi informatique
- Tenue vestimentaire soignée excluant le port de jeans et de tee-shirts
- Formations hebdomadaires & partage d'informations

« **ne sont pas à qualifier d'ordres** concernant l'exécution du travail, mais de **règles spécifiques liées à la nature du contrat** ayant lié les parties et participant au bon fonctionnement du réseau d'agences.

Avantages: «Le contrat entre parties ayant permis à l'agent immobilier-conseiller commercial de **bénéficier du droit d'utilisation de la marque xxx et de son savoir-faire**, il va de soi que **A devait respecter certaines règles de fonctionnement interne du réseau de franchise y relatifs.** »

Cour d'appel, 21 avril 2022, n° CAL-2021-00027 du rôle

Contrôle = subordination automatique?

Ex: **Procuration d'encaissement**

par l'entreprise des commissions touchées par le prestataire

& Pouvoir de **contrôle des documents comptables** du prestataire

« **ne sont pas à qualifier d'un contrôle** dans le cadre d'un lien de **subordination**, voire d'un contrôle destiné à surveiller l'activité du conseiller commercial en tant que telle, mais d'un **contrôle des montants des commissions générées par l'entremise des transactions immobilières**, dès lors qu'en vertu du contrat, la **rémunération de A en dépendait** (dans le même sens TAL 24 octobre 2019, numéro 169261 du rôle).»

Cour d'appel, 21 avril 2022, n° CAL-2021-00027 du rôle

Contraintes horaires = subordination automatique?



Ex: **Imam**

- Autonomie dans l'exercice de ses fonctions spirituelles
- Liberté des prêches et cours de religion, Absence d'instructions
- Liberté d'organiser son travail
- Pas d'horaires de travail, en dehors des horaires retenus par l'Assemblée des Imams concernant les activités des mosquées.

« Les **reproches relatifs aux absences aux prières quotidiennes** adressés par l'association à A suite aux plaintes réitérées de ses membres ne permettent pas à eux seuls de retenir l'existence d'un pouvoir de direction de l'ASSOCIATION B à l'égard de l'appelant alors qu'ils ne sont que le reflet de l'expression du **mécontentement de ses membres** face au non-respect par l'Imam de la mosquée d'assister aux prières quotidiennes malgré les remarques orales lui faites précédemment, **mais non la traduction de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction de l'ASSOCIATION B quant aux horaires à respecter.** »

Sanction = subordination automatique?

Ex: Contrat prévoyant le **paiement d'une indemnité forfaitaire** ou la résiliation du contrat **en cas de violation**

«Concernant le « **pouvoir de sanction** », il convient de relever que la clause qui prévoit que le **non-respect** des obligations de transmettre les documents concernant la vente et la location d'un bien **peut être sanctionné par une indemnité forfaitaire** ou la résiliation du contrat, **n'est pas de nature non plus à caractériser un lien de subordination**, étant rappelé que la rémunération de l'appelant dépendait des commissions touchées en vertu des opérations immobilières.»

Cour d'appel, 21 avril 2022, n° CAL-2021-00027 du rôle

Organisation du travail = subordination automatique?

Ex: Profession libérale **d'infirmière**

- Soins à domicile tant pour des patients personnels que pour des patients d'un autre infirmier
- En qualité de « Infirmière libérale Agréée CNS » (avec carte professionnelle)
- En utilisant son propre matériel et sa voiture personnelle pour ses déplacements
- **«Le fait que A était soumise à un plan de travail, que les parties échangeaient souvent des « sms » au sujet de différents rendez-vous de patients, de la prise en charge ou du refus de certains clients ne permettent pas de conclure à un lien de subordination entre parties. Au contraire, ces courriels témoignent de relations d'égale à égale entre collaborateurs»**

Cour d'appel, 30 janvier 2014, n°38757 du rôle

Qui a la charge de la preuve ?

- S'il **existe un contrat de travail écrit** : à la partie qui le conteste de prouver son caractère fictif
- En cas **d'absence de contrat de travail écrit** : à la partie qui allègue l'existence d'un contrat de travail de le prouver

**Merci pour votre
attention !**



SALARIÉ OU INDÉPENDANT : AVANTAGE OU RISQUE ?

Conférence ELSA

1^{er} octobre 2024

Patrice R. Mbonyumutwa

MBONYUMUTWA | AVOCATS

PLAN

1. Salarié ou indépendant ?
2. Avantage ou risque ?



INTRODUCTION

01.10.2024

3

Introduction

- ▶ Qu'est-ce qu'un salarié ou un indépendant ?
- ▶ Avantage ou risque à l'égard de qui ? Par rapport à quoi ? A quel moment ?



01.10.2024

1. SALARIÉ OU INDÉPENDANT ?

1. Salarié ou indépendant ?

▶ Personnes physiques

Article 1179 du Code civil et article 1^{er} du Code de la sécurité sociale



▶ Salarié :

- Critère principal : le lien de subordination

Cumul possible du contrat de travail et d'un mandat social

Pas l'actionnaire (dividendes) – libération du capital

1. Salarié ou indépendant ?

▶ Indépendant :

- Soit en nom personnel :
 - ❖ Entreprise individuelle -> finance et décide seul
 - ❖ Pas de personnalité juridique pour l'entreprise -> responsabilité intégrale
 - ❖ Affilié à la sécurité sociale en tant qu'indépendant



1. Salarié ou indépendant ?

▶ Indépendant :

- Soit dirigeant de société :
- Administrateur (SA)
- Gérant (Sàrl)
- Article 1, 4) du Code de la sécurité sociale
- Condition de cumul de parts et de pouvoir de gestion

1. Salarié ou indépendant ?

▶ Indépendant :

- ❖ Cas particulier de l'Avocat :
- ❖ Faux indépendant ?
- ❖ Faux salarié ?



2. AVANTAGE OU RISQUE ?

2.1. Au début de l'activité

2.2. Pendant l'activité

2.3. A la fin de l'activité

2. Avantage ou risque ?

2.1. Au début de l'activité

2.1.1. A l'égard de ses partenaires (obligations contractuelles)

- ▶ Salarié :
 - Contrat de travail

- ▶ Indépendant

- ▶ Pas de formalités particulières

2. Avantage ou risque ?

2.1. Au début de l'activité

2.1.2. A l'égard de l'Etat (obligations légales, fiscales et sociales)

▶ Salarié :

- Pas de formalités

▶ Indépendant :

- Autorisation d'établissement : article 1 de la Loi du 2 septembre 2011
- Affiliation au CCSS : article 1er du Code de la sécurité sociale
- Immatriculation à la TVA



2. Avantage ou risque ?

2.1. Au début de l'activité

2.1.3. A l'égard des tiers

▶ Salarié :

- Pas de formalités particulières

▶ Indépendant :

- Clarifier le fait qu'on agit pour une personne morale
- Raison sociale à ne pas confondre avec enseigne commerciale
- N° de TVA

2. Avantage ou risque ?

2.2. Pendant l'activité

2.2.1. A l'égard de ses partenaires

▶ Salarié et employeur

- Article L.121-9 du Code du travail
- Exclusivité ? Loyauté / Non-concurrence

▶ Indépendant

- Faute de gestion à l'égard de la société
- Exclusivité ? Loyauté ? Non-concurrence ?



2. Avantage ou risque ?

2.2. Pendant l'activité

2.2.2. A l'égard de l'Etat

▶ Salarié

- Prestations de sécurité sociale
- Chômage

▶ Indépendant

- Utilisation de l'autorisation d'établissement
- Obligations sociales
- Obligations fiscales
- Obligations légales et réglementaires
- Déductions fiscales (frais professionnels)
- Prestations de sécurité sociale
- Pas de chômage
- Responsabilité à l'égard de la société (gestion) – notion de quitus
- Attention responsabilité même lorsque vous êtes seul actionnaire



2. Avantage ou risque ?

2.2. Pendant l'activité

2.2.3. A l'égard des tiers

▶ Salarié

- Article 1382 du Code civil
- Article 1384 du Code civil

▶ Indépendant

- Pas de responsabilité personnelle pour les engagements de la société
- Sauf violation de la loi ou des statuts
 - ❖ Responsabilité pénale personnelle = non-dépôt des comptes sociaux
 - ❖ Responsabilité pénale de la société (conjointe ou alternative)

2. Avantage ou risque ?

2.3. A la fin de l'activité

2.3.1. En cas de cessation volontaire d'activité

2.3.1.1. A l'égard de ses partenaires

▶ Salarié

- Démission – Indemnité de préavis

▶ Indépendant

- Démission – pas d'indemnité de préavis
- Dissolution et liquidation volontaire

2. Avantage ou risque ?

2.3. A la fin de l'activité

2.3.1. En cas de cessation volontaire d'activité

2.3.1.2. A l'égard de l'Etat

- ▶ Salarié – pas de chômage (sauf cas spéciaux)
- ▶ Indépendant - pas de chômage



2. Avantage ou risque ?

2.3. A la fin de l'activité

2.3.1. En cas de cessation volontaire d'activité

2.3.1.3. A l'égard des tiers

- ▶ **Salarié – pas de conséquences**
- ▶ **Indépendant - démission intempestive du gérant**
- ▶ Garantie du passif par le liquidateur en cas de dissolution et de liquidation volontaires

2. Avantage ou risque ?

2.3. A la fin de l'activité

2.3.2. En cas de cessation involontaire d'activité

2.3.2.1. A l'égard de ses partenaires

▶ Salarié

- Licenciement
 - ❖ Préavis
 - ❖ Indemnité de départ
 - ❖ Dommages et intérêts

▶ Indépendant

- Révocation du mandat social
 - ❖ *Ad nutum* (sans préavis ni indemnité – sauf convention contraire)

2. Avantage ou risque ?

2.3. A la fin de l'activité

2.3.2. En cas de cessation involontaire d'activité

2.3.2.2. A l'égard de l'Etat

▶ Salarié

- Licenciement
 - ❖ Chômage
 - ❖ Privilège et garantie du fonds pour l'emploi
- Décès
 - ❖ Trimestre de faveur

2. Avantage ou risque ?

2.3. A la fin de l'activité

2.3.2. En cas de cessation involontaire d'activité

2.3.2.2. A l'égard de l'Etat

▶ Indépendant

- Décès
- Faillite
 - ❖ Si en nom personnel
 - Dettes personnelles
 - ❖ Si dirigeant de société
 - Garantie conjointe pour les retenues sur salaires envers l'ACD
 - Autorisation d'établissement conditionnée

2. Avantage ou risque ?

2.3. A la fin de l'activité

2.3.2. En cas de cessation involontaire d'activité

2.3.2.3. A l'égard des tiers

► Faillite :

- Garanties personnelles
- Action en comblement du passif (curateur)
- Action en extension de faillite (curateur)
- Banqueroute simple
- Banqueroute frauduleuse



CONCLUSION

- ▶ Secret de polichinelle
- ▶ Angle économique et social
- ▶ Farmer ou Hunter
- ▶ Liberté vs Sécurité





Merci à toutes et tous
pour votre attention

Conférence ELSA – CJBL
« Salarié ou indépendant
: avantage ou risque ? »
1er octobre 2024

ANALYSE DE LA DIRECTIVE SUR LE TRAVAIL DES PLATEFORMES

Prof. Dr. Luca RATTI
Université du Luxembourg



UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG

Travail sur plateforme et gestion algorithmique dans l'UE

□ FACULTY OF LAW, ECONOMICS AND FINANCE



- 'Apparition' du travail sur plateforme et utilisation croissante des algorithmes
- Principaux aspects de la proposition de directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme
 - I. Statut professionnel des travailleurs (présomption)**
 - II. Gestion algorithmique et transparence**
- Conclusion : Une réglementation UE est-elle nécessaire ? Dans l'affirmative, est-elle efficace ? L'UE doit-elle réglementer la gestion algorithmique au-delà du travail sur plateforme ?

'Apparition' du travail sur plateforme

- V. De Stefano (2016): 'gig-economy' en tant que substitut d'un vaste éventail de relations de travail occasionnelles
- Eurofound (2018): Deux formes principales de travail sur plateforme : Le travail à la demande via une application et le Crowdwork
- J. Prassl (2018): La "plateformisation" du travail peut entraîner des relations de travail précaires et une surveillance algorithmique accrue
- ETUI (2019): Alors que les États membres interviennent pour réglementer des aspects spécifiques du travail sur les plateformes, il reste beaucoup à faire pour assurer une protection efficace des travailleurs
- A. Acquier (2019): Le travail sur plateforme n'en est qu'à ses débuts (enfance)

- **Réponse juridique**
 - Jurisprudence
 - Législation dispersée

Arguments utilisés par la Commission européenne

□ FACULTY OF LAW, ECONOMICS AND FINANCE



- Estimation de 28 millions de travailleurs des plateformes (43 millions d'ici 2025)
- 5 millions seraient mal qualifiés (**faux indépendants**)
- Difficultés d'articulation avec les instruments déjà existants (GDPR, P2B Reg) ou en cours d'élaboration (AIA), notamment dans le cadre de l'utilisation massive de l'ADM.
- L'ampleur du phénomène est telle qu'elle justifie une intervention européenne

La roadmap de la directive relative au travail via une plateforme numérique

□ FACULTY OF LAW, ECONOMICS AND FINANCE



- **Février 2021** : Première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE sur les actions possibles pour relever les défis liés aux conditions de travail sur les plates-formes de travail ' (document de consultation) C(2021) 1127 final.
- **Juin 2021** : Deuxième phase de la consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE sur les mesures possibles pour relever les défis liés aux conditions de travail sur les plates-formes de chargement " (document de consultation) C(2021) 4230 final.
- **Décembre 2021** : [Proposition de directive concernant les conditions de travail des travailleurs de plateformes](#) (COM(2021) 762 final).
- **Novembre 2022**: La proposition d'orientation générale du Conseil de l'UE sur la directive relative aux travailleurs des plateformes numériques, avancée par la Présidence tchèque, [n'a pas reçu de majorité au sein des États membres](#).
- **Février 2023** : Le Parlement européen vote en faveur des amendements à la proposition de la Commission sur la directive relative aux travailleurs des plateformes, révisant la présomption d'emploi et renforçant le chapitre sur la transparence des algorithmes. La décision d'entamer des négociations interinstitutionnelles est confirmée par la plénière du PE.
- **Premier semestre 2023**: Présidence suédoise : échec des négociations.
- **Décembre 2023** : **Présidence espagnole**
 - approbation forcée lors du trilogue
 - effondrement ultérieur au sein du CoRePer
- **Mars 2024 (Présidence belge)**: **approbation finale du [texte de la directive](#)**

▪ **Objectif général de la proposition**

- L'objectif général de la directive proposée est **d'améliorer les conditions de travail et les droits sociaux des personnes qui travaillent par l'intermédiaire des plateformes**, notamment en vue de réunir les conditions d'une croissance durable des plateformes de travail numériques dans l'Union européenne.

▪ **Objectifs spécifiques permettant d'atteindre l'objectif général**

- 1) veiller à ce que les travailleurs des plateformes aient — ou puissent obtenir— le **bon statut professionnel** au regard de leur **véritable relation avec la plateforme** de travail numérique et aient accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale;
- 2) **garantir l'équité, la transparence et la responsabilité** de la gestion algorithmique dans le cadre du travail via une plateforme; et
- 3) **garantir la transparence, la traçabilité et la connaissance des évolutions du travail via une plateforme** et améliorer le respect des règles applicables à toutes les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris celles qui exercent des activités transfrontières.

Les instruments juridiques déjà existants

- Directive sur les **conditions de travail transparentes et prévisibles** (2019/1152)
- Règlement 2019/1150 relatif à la promotion de l'équité et de la transparence pour les utilisateurs professionnels de services d'intermédiation en ligne (ou "règlement "Platform-to-Business"")
- Règlement général sur la protection des données 2016/679 (**RGPD**)
- Directive sur le **travail intérimaire** (2008/104)
- Directive sur le **temps de travail** (2003/88)
- Directive établissant un cadre général relatif à **l'information et la consultation des travailleurs** (2002/14)
- Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées relatives à l'**intelligence artificielle**

- **Double base juridique:**
 - a) TFUE Titre X Politique sociale : **Article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE** : Les directives peuvent être utilisées pour établir des prescriptions minimales concernant les **conditions de travail** que les États membres doivent mettre en œuvre.
 - b) Titre II du TFUE Dispositions d'application générale : **Article 16, paragraphe 2, du TFUE** : La procédure législative ordinaire peut être utilisée pour fixer les règles relatives à la **protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel** et les règles relatives à la libre circulation de ces données. Le respect de ces règles est soumis au contrôle d'autorités indépendantes.

Principales questions d'interprétation

- I. Statut professionnel des travailleurs
- II. Gestion algorithmique et transparence

(I) Statut professionnel des travailleurs

Article 2(1)(3) - Définitions

- « **personne exécutant un travail via une plateforme** »: tout individu exécutant un travail via une plateforme, indépendamment de la qualification contractuelle de la relation entre cet individu et la plateforme de travail numérique par les parties concernées ;
- « **travailleur de plateforme** », toute personne **exécutant un travail via une plateforme qui a un contrat de travail** ou qui est considérée comme ayant une relation de travail **au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice**

Article 10 - Personnes exécutant un travail via une plateforme **qui n'ont pas de relation de travail**

- L'article 6, l'article 7, paragraphes 1, et 3, et l'article 8 **s'appliquent également aux personnes exécutant un travail via une plateforme qui n'ont pas de contrat de travail** ou de relation de travail.
- Le présent article s'applique **sans préjudice du règlement (UE) 2019/1150**. Si les dispositions de la présente directive sont en conflit avec une disposition du règlement (UE) 2019/1150 en ce qui concerne les entreprises utilisatrices au sens de ce règlement, la disposition de ce règlement prévaut et s'applique à ces entreprises utilisatrices. L'article 8 de la présente directive ne s'applique pas aux entreprises utilisatrices au sens du règlement (UE) 2019/1150.

Chapitre II - Statut professionnel

Articles 4, 5 et 6 sur la détermination correcte du statut, la présomption et les mesures visant à en assurer l'efficacité

Article 5 Présomption légale

1. La relation contractuelle entre une plateforme numérique de travail et une personne effectuant un travail par l'intermédiaire de cette plateforme **est présumée être une relation de travail lorsque des faits sont constatés qui indiquent un pouvoir de contrôle ou de direction**, conformément au droit national, aux conventions collectives ou aux pratiques en vigueur dans les États membres, **en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice**. Si la plateforme de travail numérique souhaite renverser la présomption légale, il lui appartient de prouver que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail
2. .. les États membres établissent une **vraie présomption réfragable** de relation de travail qui constitue une **facilitation procédurale** en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme ...
3. La présomption légale **est applicable dans toutes les procédures administratives et judiciaires pertinentes** où la détermination correcte du statut professionnel de la personne exécutant un travail via une plateforme est en jeu. La présomption légale **ne s'applique pas aux procédures portant sur des questions fiscales, pénales et de sécurité sociale**. Toutefois, les États membres peuvent appliquer la présomption légale dans le cadre de ces procédures en vertu de leur droit national.

(I) Statut professionnel des travailleurs

Nature et caractéristiques de la présomption

□ FACULTY OF LAW, ECONOMICS AND FINANCE



- Désaccord politique sur les considérants 30 bis (supprimé par la suite), 31 (modifié) et 32 (réécrit).
- Le critère directeur est « **un certain niveau de direction ou de contrôle** » (considérant 7), mais le considérant 21 parle d'« **organisation du travail** ».
- La **présomption** est
 - **générale** (art. 5) (mais des exceptions sont possibles pour les procédures en matière fiscale, pénale et de sécurité sociale, art. 5(3))
 - **non rétroactive** (article 5, paragraphe 6)
 - **relative** (art. 5(1) : « faits indiquant un pouvoir de contrôle ou de direction »)
 - **adaptative** par rapport au cadre national existant et envisage une certaine évolution du droit vivant de la Cour de justice
 - **non régressive** par rapport aux présomptions nationales préexistantes
 - **facilité** (potentiellement) par la négociation collective (art. 25)

Article 3 Intermédiaires

- Les États membres prennent les mesures appropriées pour faire en sorte que, lorsqu'une plateforme de travail numérique a recours à des intermédiaires, les personnes exécutant un travail via une plateforme qui ont une relation contractuelle avec un intermédiaire **bénéficient du même niveau de protection accordé au titre de la présente directive que celles qui ont une relation contractuelle directe avec une plateforme de travail numérique**. À cet effet, les États membres prennent des mesures, en conformité avec la législation et la pratique nationales, pour mettre en place des mécanismes appropriés, qui comprennent, le cas échéant, des **systèmes de responsabilité solidaire**.
- Article 17, paragraphe 1, point d) : obligation pour les plateformes de mettre à la disposition des autorités compétentes et des représentants des travailleurs des **informations sur les « intermédiaires avec lesquels la plateforme numérique de travail a une relation contractuelle »**.
- Art. 30(1) : dans le cadre du réexamen quinquennal, « la Commission accorde **une attention particulière à l'impact du recours à des intermédiaires** sur la mise en œuvre globale de la présente directive et à l'efficacité de la présomption réfutable de la relation de travail introduite en vertu de l'article 5 »

(II) Gestion algorithmique et transparence

Chapitre III – Gestion algorithmique → transparence ex ante et ex post

Ex ante

Article 6 – Transparence et utilisation des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés

- Les plateformes de travail numérique informent les travailleurs de plateforme de l'utilisation et des principales caractéristiques des éléments suivants
 - **des systèmes de surveillance automatisés** - qui sont utilisés pour surveiller, superviser ou évaluer les performances professionnelles des travailleurs de plateforme par des moyens électroniques, et
 - **des systèmes automatisés de prise de décision** - qui sont utilisés pour prendre ou soutenir des décisions qui affectent de manière significative les conditions de travail des travailleurs de plateforme.
- **Le droit à l'information**
 - Doit prendre la forme d'un document écrit (également électronique)
 - Doit être donné au plus tard le premier jour ouvrable
 - S'adresse également aux représentants des travailleurs des plateformes
 - s'applique également aux "personnes exécutant des travaux sur les plateformes" (article 10, paragraphe 1).

(II) Gestion algorithmique et transparence

▪ Article 7 - Contrôle humain des systèmes automatisés

- Les plateformes numériques de travail contrôlent et **évaluent régulièrement l'impact sur les conditions de travail** des décisions individuelles prises ou prises en charge par des systèmes automatisés de contrôle et de décision.
- Les États membres exigent des plateformes numériques de travail qu'elles garantissent des ressources humaines suffisantes pour contrôler l'impact des décisions individuelles prises ou soutenues par des algorithmes.

▪ Article 9 - Information et consultation

- Les plateformes de travail numérique **informent et consultent les représentants des travailleurs** de plateforme sur les décisions de gestion algorithmique "susceptibles d'entraîner l'introduction ou des modifications substantielles de l'utilisation de systèmes automatisés de contrôle et de prise de décision".

Transparence ex post

▪ Article 8 - Examen humain des décisions importantes

- Les **travailleurs des plates-formes ont le droit d'obtenir une explication** de la part de la plate-forme numérique de travail concernant une décision prise ou soutenue par des systèmes automatisés qui affecte de manière significative leurs conditions de travail.
- Lorsque les travailleurs de la plateforme ne sont pas satisfaits de l'explication, **ils ont le droit de demander à la plateforme de revoir la décision, d'obtenir une réponse motivée (7 jours) et, le cas échéant, de faire rectifier cette décision.**

Trop fortes pour être règlementées?

□ FACULTY OF LAW, ECONOMICS AND FINANCE



La voie à suivre

- La présomption : porte d'entrée ou goulot d'étranglement ?
- Cohérence des garanties dans la transposition : Quel espace pour les États membres ? Et quel rôle pour le juge national ?
- Quelle efficacité du chapitre sur la gestion algorithmique?

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

luca.ratti@uni.lu