

Commission du Travail

Réunion retransmise en direct¹

Procès-verbal de la réunion du 24 juin 2026

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 25 mars 2026, du 22 avril 2026, du 6 mai 2026 et du 13 mai 2026
2. Présentation de l'étude sur le travail de plateforme par la cellule scientifique
3. Demande de déi Lénk du 11 mai 2026 concernant la transposition de la directive européenne 2023/970 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit
4. 8638 Projet de règlement grand-ducal modifiant :
1° le règlement grand-ducal modifié du 14 novembre 2016 concernant la protection de la sécurité et de la santé des salariés contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail ;
2° le règlement grand-ducal du 13 mars 2025 concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes ou à des substances reprotoxiques sur le lieu de travail

– Présentation du projet du règlement grand-ducal et d'un amendement gouvernemental
– Examen des avis du Conseil d'État du 20/01/2026 et du 05/05/2026 ainsi que des avis des chambres professionnelles
– Examen et adoption d'un projet d'avis de la Commission du Travail destiné à la Conférence des Présidents
5. 8657 Projet de loi portant modification des articles L. 514-10, L. 527-1, L. 552-1, L. 564-2 et L. 564-3 du Code du travail

– Présentation et adoption d'un projet de rapport
6. Divers

*

Présents : M. Maurice Bauer, M. Marc Baum, Mme Corinne Cahen, M. Mars Di Bartolomeo, M. Georges Engel, M. Claude Haagen, Mme Carole Hartmann, Mme Françoise Kemp, Mme Mandy Minella, M. Jean-Paul Schaaf remplaçant Mme Nathalie Morgenthaler, M. Meris Sehovic remplaçant Mme Djuna Bernard,

¹ Retrouvez la vidéo de la réunion ici : <https://chd.lu/fr/meeting/1014627>.

M. Charles Weiler, Mme Stéphanie Weydert, membres de la Commission du Travail

M. Marc Spautz, Ministre du Travail

M. Marco Boly, Directeur de l'Inspection du travail et des mines (ci-après « ITM »)

Mme Mara Bilo, Mme Nadine Welter et M. Philippe Heck, du ministère du Travail

M. Mich Weber, du groupe parlementaire CSV

Mme Marie Marty et M. Marc Schiltz, de la Cellule scientifique de l'Administration parlementaire

Mme Angela Aguilera Caballero et Mme Nathalie Cailteux, du Service des commissions de l'Administration parlementaire

Excusés : M. André Bauler, Mme Djuna Bernard, M. Michel Lemaire, Mme Nathalie Morgenthaler, membres de la Commission du Travail

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Charles Weiler, Président de la Commission du Travail

*

Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) souhaite la bienvenue à tous les membres de la Commission du Travail ainsi qu'à Monsieur le Ministre et ses collaborateurs. Il remercie également pour leur présence les deux représentants de la Cellule scientifique de l'Administration parlementaire ainsi que Monsieur le Directeur de l'ITM.

En raison d'obligations professionnelles de ce dernier, Monsieur le Président propose d'avancer le point 4 de l'ordre du jour afin qu'il soit examiné en premier, ce qui est accepté par les membres de l'assemblée.¹

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 25 mars 2026, du 22 avril 2026, du 6 mai 2026 et du 13 mai 2026

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés à l'unanimité.

2. Présentation de l'étude sur le travail de plateforme par la cellule scientifique

¹ Le contenu du procès-verbal suit l'ordre du jour dans sa version initiale.

Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) donne la parole aux représentants de la Cellule scientifique qui, à la demande de la commission, sont venus présenter la note de recherche scientifique concernant le travail de plateforme, réalisée en mars 2025.²

À l'aide du diaporama (cf. Annexe), la représentante de la Cellule scientifique passe en revue l'ensemble de la note de recherche en insistant sur la détermination correcte du statut de travailleur de plateforme, y compris à travers les obligations de la directive (UE) 2024/2831³ et en présentant le droit des États voisins et leur degré de conformité avec la directive précitée. Avant de commencer, elle insiste sur le fait que la note de recherche date du 10 mars 2025 et que certaines données y figurant risquent de ne plus être à jour.

L'oratrice apporte les commentaires suivants aux diapositives :

Diapositive « Qu'est-ce que le travail de plateforme ? »

Il s'agit d'une forme de travail organisé par une plateforme en ligne et qui permet à des individus de fournir des services à la demande en échange d'une rémunération. Le travail de plateforme implique généralement trois acteurs : la plateforme, le client et le travailleur. Des intermédiaires peuvent toutefois intervenir dans cette relation. Deux grandes formes de travail de plateforme sont à distinguer, d'une part, le travail réalisé exclusivement en ligne, par exemple les travaux de traduction, de programmation, de comptabilité ou de modération de contenu et d'autre part, le travail sur site exécuté de manière hybride, comme les services de livraison de repas, les services de transport ou encore les services de travail domestique.

Sont exclues de cette définition les plateformes qui mettent en relation le client et l'utilisateur final, comme *Doctena* ou *Salonkee*, ou les plateformes qui sont destinées à exploiter et partager des actifs, par exemple *Airbnb*.

Diapositive « Profil des travailleurs de plateforme dans l'Union européenne »

Selon une étude réalisée par Eurostat dans 16 États membres de l'Union européenne, dont le Luxembourg ne fait pas partie, 3 % des personnes âgées de 15 à 64 ans ont travaillé au moins une heure via une plateforme au cours de l'année 2022. Le temps travaillé par mois est très variable, mais il est à noter que 23 % de ces prestataires ont travaillé plus de 30 heures, ce qui est proche d'un temps plein. Parmi les nombreux secteurs d'activité, la livraison et le transport de type VTC (voiture de transport avec chauffeur) dominent très largement, suivis par les services médicaux, la création de contenu, le support en ligne et l'enseignement.

L'intervenante souligne qu'en 2021 dans l'Union européenne, 93 % des travailleurs de plateforme ont exercé sous le statut d'indépendant contre seulement 7 % sous le statut de salarié, ce qui constitue une donnée importante pour cette étude.

Diapositive « Les enjeux du travail de plateforme »

Le travail de plateforme soulève trois préoccupations principales. La première est le risque de mauvaise qualification du statut du travailleur, et plus précisément, le phénomène des faux

² Le travail de plateforme – Définitions, enjeux, perspectives européennes et comparées
https://www.chd.lu/sites/default/files/2025-06/travail-de-plateforme_cellule-scientifique.pdf

³ 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 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831

indépendants. Est désignée comme faux indépendant une personne qui réalise un travail sous le statut d'indépendant, mais qui travaille principalement ou exclusivement pour un seul et même employeur, dont il est obligé de suivre les directives comme le ferait un employé. Selon les estimations de 2021, parmi les 28,3 millions de travailleurs de plateforme, le statut professionnel de 5,5 millions d'entre eux était considéré comme incorrectement qualifié.

Le faux indépendant se voit privé de la protection et des droits acquis par les travailleurs salariés sans bénéficier de la véritable autonomie dont jouissent les indépendants. Cette qualification incorrecte de statut des travailleurs peut déboucher sur des conditions de concurrence déloyale (économie de contribution sociale, simplification administrative, pas de soumission aux règles relatives à la durée de travail) aux dépens des entreprises qui qualifient correctement leurs salariés.

La seconde préoccupation concerne l'organisation algorithmique du travail. Quel que soit leur statut, les travailleurs de plateforme se trouvent confrontés à une forme automatisée d'organisation et de gestion de leurs tâches et de leurs missions. Ce système automatisé peut gérer l'attribution des tâches, la fixation dynamique des tarifs, la transmission d'instructions, l'évaluation du travail et des performances professionnelles, et il peut octroyer des incitations et imposer des sanctions. C'est un mode de fonctionnement qui manque de transparence et d'intelligibilité, notamment sur la collecte des données et le processus décisionnel.

La troisième préoccupation est celle de la précarité des travailleurs de plateforme. S'agissant d'une rémunération à la tâche, dans un domaine concurrentiel très agressif, leurs revenus ne sont pas élevés. En tant qu'indépendant, le travailleur supporte aussi l'ensemble des charges sociales et les dépenses fixes. En outre, une grande partie du temps consacré au travail n'est pas rémunéré, en particulier le temps d'attente entre deux missions ou encore le temps de déplacement entre deux clients. Cette précarité est accentuée par la faiblesse de la protection sociale des travailleurs de plateforme.

Diapositive « Salarié ou indépendant ? »

Au Luxembourg, il existe deux façons de déterminer le statut professionnel d'un travailleur : soit salarié, soit indépendant.

Le salarié met son activité à la disposition de son employeur, moyennant rémunération, et il se place sous son autorité. Le lien de subordination constitue d'ailleurs le critère clé pour qualifier le statut de salarié. Dans ce cas, l'employeur contrôle le bon accomplissement du travail et a un pouvoir de sanction face au manquement de son subordonné. D'un autre côté, le statut de salarié lui confère des droits en matière de durée du travail, de salaire minimum, de congés, de protection contre le licenciement, etc.

L'indépendant, quant à lui, exerce une activité économique de façon autonome, qu'elle soit manuelle ou intellectuelle, sans aliénation de son indépendance. Il est libre de déterminer l'organisation de son temps de travail, ses horaires, ses congés, la tarification de ses prestations, de développer sa clientèle sans être soumis à une exclusivité, de sous-traiter le travail et de recruter des collaborateurs. D'un autre côté, l'indépendant est tenu de prendre en charge ses cotisations sociales et les assurances relatives à son activité économique.

Au moment de la rédaction de la note de travail, l'oratrice souligne qu'il n'y avait pas de jurisprudence en matière de travail de plateforme au Luxembourg. Toutefois depuis lors, deux décisions, respectivement en date du 8 mai 2025 et du 4 décembre 2025 ont été rendues par le tribunal du travail au sujet d'un conflit opposant un livreur et une plateforme de livraison de

repas à domicile. Dans ces deux décisions, le tribunal du travail a refusé de requalifier la relation contractuelle en relation de travail. Parmi les critères qui ont été appréciés, le tribunal a estimé que les contraintes imposées aux travailleurs concernant les règles de fonctionnement, comme le téléchargement d'une application ou la géolocalisation, ne sont pas qualifiées comme des ordres, mais comme des règles relatives à l'exécution de la prestation de service. Pour la juridiction, un contrat sous forme de formulaire préétabli téléchargé sans négociation constitue un contrat de prestation de service, et non un contrat de travail. Ne pas pouvoir négocier les tarifs représente pour la juridiction un signe de dépendance économique, pas de relation de travail. Le paiement des prestations par voie de facture établie de manière hebdomadaire n'est pas le versement d'un salaire, mais relève de la relation commerciale.

L'intervenante ignore si entre-temps des procédures d'appel ont été introduites à l'égard de ces deux décisions.

Diapositive « Directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme »

Pour faire face aux enjeux soulevés par le travail de plateforme, les États membres ont adopté la directive (UE) 2024/2831 précitée dont le délai de transposition expire le 2 décembre 2026.

La directive précitée vise tout d'abord à déterminer correctement le statut professionnel du travailleur de plateforme et à lutter contre le phénomène des faux indépendants. Pour ce faire, les États membres doivent instaurer une présomption légale de contrat de travail lorsque des faits indiquant un certain niveau de contrôle et de direction de la plateforme vis-à-vis du travailleur sont constatés, ce qui permet au travailleur de plateforme de bénéficier de plus de facilités dans la preuve de ce statut. Le travailleur doit pouvoir faire valoir ces faits devant les autorités compétentes d'un État et initier des procédures administratives ou judiciaires. Toutefois, une autorité nationale peut également engager ces procédures d'office.

La présomption de salariat repose principalement sur le droit national, les conventions collectives et les pratiques nationales. Elle doit également être interprétée à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après « CJUE »), particulièrement abondante en ce qui concerne les notions de travailleur et de lien de subordination, et dont les critères présentent de nombreuses similitudes avec ceux appliqués en droit luxembourgeois.

L'oratrice cite l'affaire *Yodel* du 22 avril 2020 où la question du statut des travailleurs de plateforme a été examinée par la CJUE.⁴

Seconde diapositive « Directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme »

Le second enjeu de la directive précitée concerne l'encadrement des systèmes automatisés utilisés dans l'organisation algorithmique du travail de plateforme. À cette fin, elle vise à renforcer la transparence, l'équité, la sécurité et la responsabilité dans le recours à la gestion algorithmique, indépendamment du statut du travailleur, qu'il soit salarié ou indépendant. La directive prévoit notamment des limites au traitement de certaines données à caractère

⁴ CJUE, 22 avril 2020, B c. Yodel Delivery Network, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288 (concernant une entreprise de distribution de colis). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CO0692>

personnel, telles que celles relatives à l'état psychologique du travailleur, à ses conversations privées ou encore aux données collectées en dehors des périodes durant lesquelles il exécute un travail via une plateforme. Elle impose également une intervention humaine à différents stades, en particulier dans le cadre de la supervision des décisions individuelles prises ou appuyées par des systèmes automatisés ainsi que pour l'explication et le réexamen des décisions susceptibles de porter préjudice au travailleur.

Un autre enjeu de la directive consiste à renforcer les droits de l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut, y compris lorsque la plateforme recourt à des intermédiaires. À cette fin, elle prévoit notamment une protection contre toute mesure de représailles. Ainsi, un travailleur ne peut faire l'objet d'un licenciement ou d'une résiliation de son contrat au motif qu'il a exercé les droits que lui confère la directive.

De manière générale, la directive précitée oblige les États membres à promouvoir le rôle des partenaires sociaux et encourage l'exercice du droit à la négociation collective.

Diapositive « Droit comparé – France – Belgique - Allemagne »

L'oratrice rappelle que la demande de la Commission du Travail portait également sur une présentation de l'encadrement du travail de plateforme en France, en Belgique et en Allemagne. Son exposé s'est principalement concentré sur le système français et surtout le système belge, dont les critères de qualification des travailleurs en tant que salariés ou indépendants présentent de nombreuses similitudes avec ceux applicables au Luxembourg.

En France, une présomption d'indépendance s'applique aux personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés. Cette approche est donc à l'inverse de celle retenue par la directive, qui instaure une présomption de salariat. La présomption d'indépendance peut toutefois être renversée si le travailleur démontre l'existence d'un lien de subordination. La jurisprudence française a ainsi prononcé plusieurs requalifications de contrats concernant des travailleurs de plateforme, notamment des chauffeurs et des livreurs de repas. Parallèlement, le législateur est intervenu afin de renforcer les droits des travailleurs indépendants, en particulier dans le secteur de la mobilité, en prévoyant notamment des obligations d'information sur les revenus prévisibles ainsi que sur le droit de refuser une prestation dans un délai raisonnable.

En Belgique, le droit national présente un intérêt particulier dans la mesure où il est déjà, sur certains aspects, en adéquation avec l'approche retenue par la directive. La Belgique connaît également une distinction entre le statut de salarié et celui d'indépendant, fondée principalement sur l'existence ou non d'un lien de subordination. Les critères permettant d'apprécier ce lien ont été consacrés dans la loi en 2006, après avoir été développés par la jurisprudence, notamment afin de lutter contre le phénomène des faux indépendants.

Le droit belge prévoit également des mécanismes de présomption de salariat dans certains secteurs. Ainsi, depuis 2013, les travailleurs de plateforme actifs dans le secteur du transport pour compte de tiers bénéficient d'une présomption de salariat lorsque certains critères sont réunis. Depuis la loi du 3 octobre 2022, cette présomption a été étendue à l'ensemble des travailleurs de plateforme lorsque plusieurs critères sont remplis. Parmi ces critères figurent notamment la possibilité pour la plateforme de limiter les niveaux de revenus du travailleur, de l'empêcher de fixer librement ses tarifs, de restreindre le développement de sa clientèle ou encore le recours à la géolocalisation à d'autres fins que le bon fonctionnement des services de base. Il s'agit toutefois d'une présomption simple, qui peut être renversée par la preuve contraire.

Une Commission administrative de règlement de la relation de travail, créée en 2006 en Belgique, est chargée d'évaluer, sur demande, la qualification de la relation de travail et de déterminer si un travailleur doit être considéré comme salarié ou indépendant. Ladite Commission peut rendre des avis non contraignants ou prendre des décisions à l'égard des autorités publiques. Ces décisions peuvent toutefois faire l'objet d'un recours devant le tribunal du travail.

Par ailleurs, le législateur belge a également instauré, à charge des exploitants de plateformes, une obligation d'assurance contre les accidents du travail pour les collaborateurs indépendants auxquels ils font appel.

En Allemagne, il n'existe pas de statut spécifique applicable aux travailleurs de plateforme, ni de régime de protection particulier prévu à leur égard. Certains travailleurs de plateforme relèvent toutefois du statut de « mini-jobbeur », qui constitue une catégorie particulière de salariés exerçant une activité à temps très partiel et percevant une rémunération mensuelle inférieure à 450 euros. Ces travailleurs bénéficient de certaines protections, notamment en matière de licenciement, mais ne disposent pas d'une couverture sociale complète, étant par exemple exclus de l'assurance chômage.

La majorité des travailleurs de plateforme exercent leur activité en tant qu'indépendants. L'étendue de leur protection sociale varie cependant considérablement selon leur situation. Une évolution du cadre juridique allemand a été annoncée dans le cadre de la transposition de la directive.

Diapositive « En conclusion »

L'ampleur du phénomène du travail de plateforme au Luxembourg reste difficile à évaluer. Malgré les nombreuses études réalisées dans le cadre de l'adoption de la directive, l'oratrice indique ne pas avoir identifié de données spécifiques permettant de mesurer ce phénomène au niveau national.

Elle souligne ensuite que le travail de plateforme soulève des problématiques similaires dans plusieurs États, lesquelles ont conduit à l'adoption de normes au niveau supranational. La directive précitée constitue la première initiative en la matière.

L'intervenante attire également l'attention sur les travaux récents de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui a adopté la Convention n°193 concernant le travail décent dans l'économie des plateformes⁵. Cet instrument, qui ne figurait pas dans la note de recherche initiale, constitue une évolution récente qu'elle souhaite porter à la connaissance des membres de la Commission du Travail.

⁵ Convention n°193 concernant le travail décent dans l'économie des plateformes <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Convention%20193-%5BRELMETINGS-260522-003%5D-Web-FR.pdf>

Echange de vues

Après avoir remercié la représentante de la Cellule scientifique de l'Administration parlementaire pour sa présentation, Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) s'interroge sur la comparaison de la situation nationale avec celles des pays voisins dont le cadre légal s'est largement développé grâce aux multiples cas de jurisprudence, contrairement au Luxembourg.

La représentante de la Cellule scientifique confirme qu'elle n'a trouvé que deux cas de jurisprudence sur le travail de plateforme au Luxembourg, mais qu'il existe toutefois beaucoup d'autres cas de jurisprudence concernant la requalification de faux indépendants.

Monsieur le Député Marc Baum (déi Lénk) salue la qualité du travail de la note de recherche effectuée en mars 2025. Il revient sur les données relatives à l'ampleur du travail de plateforme au Luxembourg et souligne l'absence de statistiques précises en la matière. Selon les estimations mentionnées dans la note, environ 29 000 personnes auraient exercé une activité via des plateformes au Luxembourg en 2021, ce chiffre restant toutefois approximatif.

Cette absence de données l'a incité à poser une question parlementaire⁶ à Monsieur le Ministre de l'Économie, des PME, de l'Énergie et du Tourisme sur le nombre de personnes exerçant une activité de livraison via des plateformes numériques avec autorisation d'établissement sur le territoire luxembourgeois. Le ministre aurait indiqué ne pas disposer de données spécifiques à ce sujet, mais a communiqué des chiffres quant au nombre d'autorisations d'établissement délivrées à des personnes déclarant exercer une activité de livraison de marchandises. Ce nombre est passé de 42 en 2021 à 535 en 2025 pour les personnes physiques. L'intervenant se demande si cette progression constitue un indice de l'augmentation du recours au statut d'indépendant dans ce secteur.

Faisant ensuite référence à la récente mobilisation de livreurs indépendants, déclenchée notamment par une modification à la baisse du mécanisme de rémunération appliqué par une plateforme, Monsieur Marc Baum interroge Monsieur le Ministre du Travail si une réduction de la rémunération pourrait constituer un élément pertinent dans l'appréciation de l'existence d'un lien de subordination et, partant, dans la qualification de la relation de travail. Il estime qu'en raison des incertitudes juridiques persistantes et de l'évolution de la jurisprudence, une intervention législative pourrait être nécessaire afin d'éviter des situations dans lesquelles des travailleurs salariés seraient remplacés par des personnes qualifiées d'indépendantes.

Selon la représentante de la Cellule scientifique, l'augmentation du nombre d'autorisations d'établissement pourrait s'expliquer par le renforcement des contrôles à la suite d'une procédure pénale engagée contre une plateforme de livraison de repas pour travail clandestin. Elle précise toutefois ne pas disposer de données permettant de déterminer dans quelle mesure cette évolution est également liée à l'essor du travail de plateforme.

Monsieur le Ministre Marc Spautz souligne qu'il convient de distinguer entre d'une part, la situation actuelle des livreurs et d'autre part, la transposition de la directive relative au travail via une plateforme. Il relève que les difficultés rencontrées par les livreurs ne se limitent pas à la question du statut, mais concernent également leurs conditions de travail, leur rémunération, les cotisations sociales ainsi que le recours à des intermédiaires. Il indique avoir

⁶ Réponse à la question parlementaire n°3652 du 12 février 2026 https://wdocs-pub.chd.lu/docs/exped/2026/02/QP_62341_1772175337863.pdf

récemment échangé avec les organisations syndicales et des représentants des travailleurs, qui lui ont fait part de ces préoccupations.

Il rappelle que le Gouvernement attache une importance particulière à la protection des travailleurs et annonce le lancement d'une campagne de contrôles visant à vérifier le respect de la législation en vigueur, notamment en ce qui concerne les contrats, le statut des travailleurs et le rôle des intermédiaires. Ces contrôles permettront, le cas échéant, d'identifier les adaptations nécessaires afin de lutter contre d'éventuels abus.

S'agissant de la transposition de la directive, Monsieur le Ministre du Travail indique que les travaux se poursuivent au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (ci-après « CPTÉ »), en concertation avec les partenaires sociaux. L'avant-projet de loi sera examiné lors d'une prochaine réunion du CPTÉ et le Gouvernement entend déposer le projet de loi à la rentrée afin de respecter l'échéance de transposition fixée au 8 décembre 2026.

Monsieur le Ministre insiste sur le fait que la campagne de contrôles et les travaux législatifs constituent deux démarches distinctes, mais complémentaires. L'objectif est, d'une part, d'assurer le respect des règles actuellement applicables et, d'autre part, de mettre en place un cadre juridique garantissant une meilleure protection des travailleurs de plateforme à l'avenir.

Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) se félicite de la prise de conscience du Gouvernement quant aux problématiques liées au travail de plateforme et des concertations engagées avec les partenaires sociaux et les acteurs concernés. Il souligne l'importance de doter ce secteur d'un cadre légal clair, estimant que la jurisprudence ne permet pas, à elle seule, de résoudre les difficultés liées à la qualification de la relation de travail. Il exprime sa confiance dans les travaux menés par Monsieur le Ministre en vue de l'élaboration de ce cadre juridique.

Monsieur le Député Georges Engel (LSAP) salue également les concertations engagées par Monsieur le Ministre avec les partenaires sociaux et exprime le souhait que celles-ci aboutissent à une solution satisfaisante.

L'intervenant relève ensuite une divergence entre les estimations figurant dans la note de recherche (29 000 travailleurs de plateforme) et les données présentées lors de l'exposé concernant le nombre de travailleurs de plateforme au Luxembourg (3% de la population active estimée à 550 000, ce qui reviendrait à 16 500). Il demande des précisions sur l'origine de ces chiffres et sur les raisons de cet écart, soulignant l'importance de disposer de données fiables et vérifiables.

Monsieur Georges Engel s'interroge ensuite sur l'évolution des différents secteurs d'activité du travail de plateforme, en demandant si, au-delà du secteur de la livraison, d'autres domaines connaissent un développement significatif.

L'orateur se demande si certains États membres ont déjà procédé à la transposition de la directive et souhaite savoir comment des pays tels que la France, la Belgique ou l'Allemagne envisagent cette transposition, au regard des différences existant entre leurs régimes nationaux en matière de qualification de la relation de travail.

La représentante de la Cellule scientifique explique que les divergences constatées entre les estimations résultent vraisemblablement des différences de méthodologie et de champ d'application des études disponibles, lesquelles ont été réalisées à des périodes distinctes.

Elle souligne que les données concernant le Luxembourg demeurent très limitées et qu'elle ne dispose pas de statistiques plus récentes, ni sur le nombre de travailleurs de plateforme ni sur l'évolution des différents secteurs d'activité. L'estimation des 29 000 travailleurs de plateforme au Luxembourg est à nuancer et elle l'a souligné dans sa note, car cette estimation – la seule dont elle disposait pour le Luxembourg - se base sur une étude de 2021 concernant tous les États membres. Elle indique toutefois être disposée à approfondir ces recherches.

S'agissant de la transposition de la directive précitée, l'intervenante précise qu'à la suite des vérifications qu'elle a effectuées, ni la France ni la Belgique n'avaient encore procédé à sa transposition.

Madame la Députée Stéphanie Weydert (CSV) se demande si l'étude concernant le travail de plateforme a également porté sur d'autres pays que les pays frontaliers, par exemple l'Espagne ou le Portugal. L'intervenante s'interroge aussi sur l'existence possible d'un statut intermédiaire entre celui de salarié et celui d'indépendant.

La représentante de la Cellule scientifique fait remarquer que la saisine pour l'étude portait expressément sur les pays voisins, ce qui explique qu'elle n'a pas étendu ses recherches à d'autres pays. Toutefois, elle a consulté certaines études comparatives où l'Espagne figure souvent en exemple comme pays précurseur et innovateur en matière de travail de plateforme, en particulier avec l'adoption de la « Ley Rider » (Real Decreto-ley 9/2021).

Concernant l'instauration d'un statut intermédiaire entre celui de salarié et d'indépendant, l'oratrice fait savoir que des craintes ont été exprimées à cet égard par les partenaires sociaux quant à l'éventualité d'une diminution de protection des travailleurs. Elle précise ne pas disposer d'exemples concrets de mise en œuvre d'un tel statut, hormis peut-être certaines spécificités du système allemand.

Madame la Députée Carole Hartmann (DP) se demande si la jurisprudence luxembourgeoise relative à la requalification de contrats d'indépendant en contrats de travail, sur la base de l'existence d'un lien de subordination, a été prise en compte dans les travaux de recherche. Elle s'interroge sur la possibilité de transposer cette jurisprudence aux situations rencontrées dans le cadre du travail de plateforme.

Par ailleurs, elle souhaite savoir si les États voisins ayant fait l'objet de l'étude de droit comparé ont créé un statut spécifique d'indépendant de plateforme ou s'ils continuent à appliquer la distinction traditionnelle entre salariés et travailleurs indépendants.

La représentante de la Cellule scientifique indique avoir analysé, dans sa note de recherche, la jurisprudence luxembourgeoise relative à la requalification de contrats de prestation de services en contrats de travail, faute de jurisprudence spécifique au travail de plateforme. Elle précise que les décisions rendues en 2025 appliquent les critères classiques du lien de subordination, tout en révélant les difficultés rencontrées par les juridictions pour appréhender les spécificités du travail de plateforme, notamment en ce qui concerne l'appréciation du rôle des algorithmes.

S'agissant du droit comparé, elle indique ne pas avoir identifié de statut spécifique pour les indépendants de plateforme. Les législations examinées maintiennent la distinction entre salariés et travailleurs indépendants, tout en renforçant, dans certains États comme la France et la Belgique, les droits et la protection des travailleurs indépendants de plateformes, notamment en matière d'information et de couverture contre les accidents du travail pour les livreurs et chauffeurs.

Monsieur le Député Meris Sehovic (déi gréng) relève que le phénomène du travail de plateforme concerne principalement le secteur de la mobilité. Il interroge Monsieur le Ministre du Travail sur la coordination entre le ministère du Travail et le ministère de la Mobilité et des Travaux publics dans le cadre de l'examen du projet de loi n° 8624 relatif au transport de personnes, estimant que certaines de ses dispositions pourraient soulever des questions au regard de la future transposition de la directive sur le travail de plateforme.

Il attire également l'attention sur le secteur de la livraison et s'interroge sur l'absence de cadre spécifique concernant les qualifications et les obligations de formation des livreurs travaillant pour des plateformes. Il demande si des réflexions sont en cours afin de mieux encadrer ces aspects, notamment dans un objectif de sécurité et d'amélioration des conditions d'exercice de cette activité.

Monsieur le Ministre du Travail Marc Spautz indique ne pas être en mesure de préciser si son prédécesseur avait été associé aux travaux relatifs au projet de loi n° 8624. Il précise toutefois que des échanges sont en cours entre les ministères du Travail, de la Mobilité et des Travaux publics, de la Santé et Sécurité sociale ainsi qu'avec les fédérations de taxis afin d'examiner les questions soulevées par ce secteur.

S'agissant des activités de livraison, il confirme que les exigences en matière de qualification et de formation applicables aux conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes ne s'appliquent pas aux livreurs utilisant des véhicules de moins de 3,5 tonnes. Ceux-ci peuvent obtenir une autorisation d'établissement sans devoir satisfaire à ces obligations spécifiques. Monsieur le Ministre du Travail souligne que ce cadre juridique explique en partie l'augmentation du nombre d'autorisations délivrées à des travailleurs indépendants dans ce secteur et rappelle qu'il s'agit de la législation actuellement en vigueur.

Monsieur le Député Meris Sehovic (déi gréng) prend acte du fait qu'aucune obligation supplémentaire en matière de qualification ou de formation n'est actuellement envisagée pour les livreurs. Il souligne toutefois que le projet de loi n°8624 présente d'importantes interactions avec les questions liées au travail de plateforme, en particulier dans le secteur des taxis et des voitures de location avec chauffeur (VLC). Il se félicite des échanges engagés entre le Gouvernement et les fédérations de taxis, qu'il considère comme une évolution positive, et estime qu'une coordination étroite avec Madame la Ministre de la Mobilité et des Travaux publics sera nécessaire pour la suite des travaux.

Monsieur le Ministre du Travail ajoute que les fédérations de taxis lui ont également fait part des difficultés rencontrées dans le secteur, notamment en lien avec certaines catégories de véhicules. Il indique qu'il a été convenu d'engager une concertation associant les ministères concernés afin d'examiner ces questions de manière coordonnée.

S'agissant d'éventuelles adaptations du droit d'établissement, Monsieur le Ministre estime qu'il convient d'attendre les résultats des travaux relatifs à la transposition de la directive ainsi que l'évolution de la jurisprudence en cours. Il souligne que toute éventuelle modification relèvera d'une décision concertée avec les ministres compétents.

Monsieur le Député Mars Di Bartolomeo (LSAP) s'interroge sur les modalités d'organisation du travail des livreurs de plateformes, notamment en ce qui concerne la mise à disposition des moyens de transport et des équipements ainsi que les régimes d'assurance applicables. Il attire également l'attention sur les enjeux de sécurité routière liés à l'utilisation de certains véhicules de livraison et s'interroge sur la conformité des pratiques des plateformes avec les obligations légales en vigueur, notamment en matière d'assurance et de responsabilité.

La représentante de la Cellule scientifique fait savoir que les travailleurs de plateforme qui exercent en tant qu'indépendants supportent généralement eux-mêmes les coûts liés à leur équipement et à leurs moyens de transport. Cette situation soulève des questions de sécurité, tant pour les travailleurs que pour les tiers, notamment lorsque le matériel utilisé n'est pas conforme. Elle ajoute que certains États ont prévu des mécanismes imposant aux plateformes de souscrire une assurance au bénéfice des travailleurs indépendants, tout en précisant qu'elle vérifiera dans quel pays cette obligation est prévue.

S'agissant des équipements portant le logo de la plateforme, l'oratrice indique que, d'après les informations dont elle dispose, certaines plateformes proposent à leurs livreurs d'acquérir ce matériel et peuvent les y inciter en accordant des conditions de rémunération plus avantageuses.

3. Demande de déi Lénk du 11 mai 2026 concernant la transposition de la directive européenne 2023/970 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) donne la parole à Monsieur le Député Marc Baum (*déi Lénk*) auteur de la demande de mise à l'ordre du jour du point relatif à la transposition de la directive (EU) 2023/970 sous rubrique.

Ce dernier regrette que le Luxembourg n'ait pas encore procédé à la transposition de la directive précitée dont le délai est arrivé à échéance le 7 juin 2026. Il souligne que cette directive, adoptée à une large majorité par le Parlement européen, vise à renforcer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en remédiant aux difficultés relevées par la Commission européenne en matière de transparence, de sécurité juridique et d'accès aux recours.

L'orateur présente les principales mesures prévues par la directive, notamment les obligations de transparence avant et pendant la relation de travail, l'interdiction des clauses de confidentialité salariale, les obligations de *reporting* pour les employeurs, les évaluations conjointes avec les partenaires sociaux en cas d'écarts de rémunération injustifiés, de même que le renversement de la charge de la preuve et le renforcement des voies de recours.

L'intervenant relève que plusieurs États membres ont déjà procédé, totalement ou partiellement, à la transposition de la directive, tandis que le Luxembourg n'a pas encore déposé de projet de loi. Monsieur Marc Baum interroge dès lors Monsieur le Ministre du Travail sur le calendrier envisagé pour la transposition, sur l'état d'avancement des travaux ainsi que sur les éventuelles conséquences du dépassement du délai de transposition, notamment au regard d'une procédure d'infraction engagée par la Commission européenne.

Il souhaite par ailleurs connaître les orientations retenues par le Gouvernement quant au champ d'application de la future législation et aux autorités qui seront chargées de veiller à sa mise en œuvre, en évoquant notamment le rôle de l'ITM et du Centre pour l'égalité de traitement (ci-après « CET »).

Monsieur le Ministre du Travail Marc Spautz précise d'emblée que le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ne fait l'objet d'aucune contestation. L'objectif « à travail égal, salaire égal » constitue un principe fondamental.

S'agissant de la directive européenne précitée sur la transparence des rémunérations, il indique que seuls deux États membres, l'Italie et la Slovaquie, l'ont intégralement transposée. Dans plusieurs autres États, des projets de transposition ont été lancés puis suspendus, les principales difficultés rencontrées ne portant pas sur le principe de l'égalité salariale en soi, mais plutôt sur les modalités concrètes de mise en œuvre de la directive.

À cet égard, l'orateur se dit particulièrement surpris de constater que certains pays scandinaves, généralement considérés comme précurseurs en matière d'égalité, figurent aujourd'hui parmi ceux qui expriment le plus de réserves sur les aspects pratiques de la directive précitée. Il relève également que la France et l'Allemagne, pourtant favorables au principe poursuivi par le texte, rencontrent aussi d'importantes difficultés liées aux exigences administratives qu'implique sa transposition. Ces pays auraient demandé à la Commission de rouvrir les discussions sur la directive précitée. Selon les informations dont il dispose, la Commission ne serait toutefois pas favorable à une révision du texte, même si plusieurs États membres continuent à exercer une pression en ce sens.

En ce qui concerne le Luxembourg, Monsieur le Ministre rappelle que la directive précitée date de 2023 et que le CPTE n'a plus examiné ce dossier depuis octobre 2024 en raison de circonstances déjà connues. Des discussions ont néanmoins déjà eu lieu avec les partenaires sociaux ainsi qu'avec plusieurs administrations et institutions concernées, notamment le ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité, le Centre commun de la sécurité sociale, l'Inspection générale de la sécurité sociale (ci-après « IGSS »), le ministère de l'Économie et le CET. Il ajoute que le dossier figurera à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du CPTE.

Monsieur le Ministre relève que le Luxembourg est confronté aux mêmes difficultés que d'autres États membres, notamment en ce qui concerne la charge administrative imposée aux entreprises, et plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises, qui représentent une part importante du tissu économique national. Le Gouvernement cherche dès lors à concilier les objectifs de la directive précitée avec les réalités administratives des entreprises.

Par ailleurs, l'orateur fait savoir qu'aucune procédure de sanction n'a été engagée à ce stade par la Commission européenne, même si le Luxembourg a été rappelé à l'ordre pour dépassement du délai de transposition. Le Gouvernement entend poursuivre ses travaux afin de finaliser un projet de texte, tout en maintenant une coordination étroite avec les partenaires sociaux et les États membres avec lesquels il a l'habitude de collaborer sur ce type de dossier.

Monsieur le Député Meris Sehovic (déi gréng) souhaite obtenir des précisions sur les échanges intervenus entre le Gouvernement et la Commission européenne concernant le retard de transposition de la directive précitée. Il se demande si le courrier adressé au Luxembourg constituait une lettre de mise en demeure (« formal notice ») au sens de la procédure d'infraction européenne. Il rappelle qu'une telle étape implique généralement que l'État membre concerné présente, dans un délai déterminé, un calendrier détaillé de mise en conformité. Le cas échéant, il interroge Monsieur le Ministre sur les éventuelles réponses déjà apportées à la Commission ainsi que sur le calendrier envisagé pour la transposition.

Monsieur le Ministre du Travail fait remarquer que la Commission européenne a adressé un rappel informel qui ne concerne pas uniquement le Luxembourg, mais un nombre important d'États membres également en retard dans la transposition de la directive précitée.

La Commission européenne est consciente des difficultés rencontrées par de nombreux États membres, notamment au regard des demandes formulées par certains grands pays de l'Union européenne visant à revoir certains aspects du dispositif. Dans ce contexte, l'orateur ne considère pas qu'une procédure formelle soit imminente, mais estime néanmoins nécessaire que le Luxembourg poursuive activement ses travaux afin d'être prêt à répondre à ses obligations européennes.

Monsieur le Ministre Marc Spautz rappelle que la question figure à l'ordre du jour des travaux menés avec les partenaires sociaux et que les consultations se poursuivent. Des concertations seront également prévues avec le ministère des Affaires intérieures, pour les agents communaux ainsi qu'avec le ministère de la Fonction publique, pour les agents de l'État. Bien qu'aucun problème spécifique ne soit actuellement signalé dans le secteur public, Monsieur le Ministre insiste toutefois sur la nécessité d'associer pleinement le secteur communal et le secteur étatique aux travaux de transposition, compte tenu de l'importance de leurs effectifs.

Monsieur le Député Marc Baum (*déi Lénk*) est d'avis que le changement de gouvernement en Allemagne peut expliquer l'évolution de la position de ce pays sur la directive précitée. Il rappelle que la majorité du groupe du Parti populaire européen (PPE), y compris les représentants luxembourgeois, avait soutenu la directive, même si une importante minorité, principalement composée de membres des partis politiques allemands CDU/CSU, s'y était opposée.

L'intervenant se déclare préoccupé par les propos du ministre laissant entendre que le Luxembourg pourrait attendre les positions de la France et de l'Allemagne avant d'avancer dans sa propre transposition. Il estime qu'un tel report serait regrettable.

Monsieur Marc Baum relativise également les critiques portant sur la charge administrative induite par la directive précitée. Selon lui, les principales obligations de *reporting* concernent dans un premier temps les entreprises de plus de 250 salariés, lesquelles disposent généralement déjà de structures de ressources humaines capables de gérer ce type d'exigences. Il est d'avis que l'ampleur de la charge administrative dépendra largement des modalités concrètes retenues lors de la transposition nationale et ne constitue pas nécessairement un obstacle majeur.

Monsieur le Ministre pense que ses propos ont peut-être été mal interprétés. Il affirme que le Gouvernement n'a nullement l'intention de suspendre ou retarder ses travaux de transposition en attendant les décisions d'autres États membres, tels que l'Allemagne ou la France.

Son intention était simplement d'indiquer qu'une fois le projet national finalisé, le Luxembourg informerait et consulterait ses partenaires étrangers dans le cadre des échanges bilatéraux habituels, comme cela se fait pour d'autres dossiers européens.

Monsieur le Ministre insiste sur le fait que la priorité demeure l'achèvement du projet luxembourgeois. Les contacts avec les partenaires étrangers s'inscrivent dans une démarche habituelle d'information et de concertation et ne remettent pas en cause la poursuite des travaux nationaux.

Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) estime que les propos de Monsieur le Ministre ont été interprétés de manière trop extensive par Monsieur le Député Marc Baum. Lui-même a bien compris que Monsieur le Ministre s'est uniquement limité à faire part de ses

préoccupations concernant les positions et les initiatives adoptées par la France et l'Allemagne, sans pour autant subordonner la transposition nationale à leurs décisions.

4. 8638 Projet de règlement grand-ducal modifiant :

1° le règlement grand-ducal modifié du 14 novembre 2016 concernant la protection de la sécurité et de la santé des salariés contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail ;

2° le règlement grand-ducal du 13 mars 2025 concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes ou à des substances reprotoxiques sur le lieu de travail

Monsieur le Directeur de l'ITM présente le projet de règlement grand-ducal, qui a pour objet de transposer en droit luxembourgeois la directive (UE) 2024/869⁷ et de renforcer la protection des salariés exposés à certaines substances dangereuses dans le cadre de leur activité professionnelle.

Il précise que le projet concerne principalement trois catégories de substances : le plomb et ses composés inorganiques, les diisocyanates présents dans les secteurs de la construction, de la réparation automobile et de l'industrie du meuble ainsi que les poussières dites sans effet spécifique. Les nouvelles dispositions, fondées sur les connaissances scientifiques les plus récentes, visent à réduire les risques pour la santé des travailleurs.

Le projet prévoit notamment un abaissement des valeurs limites d'exposition au plomb, en tenant compte de sa toxicité, en particulier pour les femmes en âge de procréer. Par ailleurs, le projet introduit, pour la première fois au niveau européen, des valeurs limites contraignantes pour les diisocyanates. De nouvelles valeurs limites sont également fixées pour certaines poussières afin de mieux protéger les voies respiratoires et les poumons des travailleurs salariés.

En outre, le texte renforce la surveillance médicale des salariés exposés au plomb, assurée par le médecin du travail, afin de permettre une détection précoce des risques pour la santé et la mise en œuvre des mesures de protection appropriées.

L'intervenant souligne que le projet n'introduit pas de nouvelles obligations de fond pour les employeurs, mais actualise les dispositions existantes afin de les mettre en conformité avec les exigences européennes et les dernières données scientifiques.

À la demande du Conseil d'État, le projet a été complété afin d'inscrire explicitement dans le texte la valeur de référence pour la plombémie applicable aux femmes en âge de procréer. Cette modification a permis de lever l'opposition formelle du Conseil d'État. L'intervenant conclut que le projet est désormais juridiquement sécurisé et prêt à être adopté.

Aucune observation ou remarque n'étant soulevée, Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) remercie Monsieur le Directeur de l'ITM pour sa présentation. Il sollicite et obtient

⁷ Directive (UE) 2024/869 du 13 mars 2024 modifiant la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil et la directive 98/24/CE du Conseil en ce qui concerne les valeurs limites pour le plomb et ses composés inorganiques et pour les diisocyanates
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202400869

l'accord des membres de la Commission du Travail quant à l'adoption de l'avis à soumettre à la Conférence des Présidents, avec la recommandation d'accorder l'assentiment au projet de règlement grand-ducal sous rubrique.

5. 8657 Projet de loi portant modification des articles L. 514-10, L. 527-1, L. 552-1, L. 564-2 et L. 564-3 du Code du travail

Madame la Députée Françoise Kemp (CSV), en sa qualité de rapportrice, apporte quelques explications au projet de loi sous rubrique. Elle indique que le projet de loi vise à créer une base légale pour le paiement des jetons de présence aux membres de différents organes prévus par le Code du travail.

À la suite d'une observation de la Direction du contrôle financier du ministère des Finances, selon laquelle cette matière relève du domaine réservé à la loi, plusieurs dispositions concernant les organes concernés ont été modifiées dans le Code du travail.

L'oratrice fait savoir que dans son avis, le Conseil d'État a soulevé quelques observations d'ordre légistique. Les modifications nécessaires ont par conséquent été apportées au texte, de même qu'un amendement parlementaire visant à harmoniser la terminologie des articles du Code du travail qui font référence à l'indemnisation des membres de plusieurs organes.

Madame Françoise Kemp ajoute encore que la Chambre de commerce a approuvé le projet de loi dans son avis du 2 février 2026.

Aucune question ou remarque n'étant soulevée sur ce point, Monsieur le Président Charles Weiler (CSV) soumet le projet de rapport concernant le projet de loi n°8657 au vote. À l'exception d'une abstention (*déi gréng*), le projet de loi est approuvé à l'unanimité des membres présents.

Il est également décidé à l'unanimité de prévoir le **modèle de base** pour le temps de parole en séance publique.

6. Divers

Aucun sujet n'est abordé sous ce point.

*

Procès-verbal approuvé et certifié exact

Annexe : Diaporama de la Cellule scientifique pour la présentation en commission

Note de recherche scientifique n°044

Le travail de plateforme

Définitions · Enjeux · Perspectives
européennes et comparées

Marie Marty | Cellule scientifique | 10 mars 2025

Sommaire

1

Définition & diversité

Qu'est-ce que le travail de plateforme ?

2

Les enjeux

Faux indépendants · Gestion algorithmique · Précarité

3

La qualification du travailleur de plateforme au Luxembourg

Critères jurisprudentiels — le lien de subordination

4

L'encadrement européen

Directive (UE) 2024/2831 · Jurisprudence CJUE

5

Droit comparé

France · Belgique · Allemagne

1. Qu'est-ce que le travail de plateforme ?

Une forme de travail organisée par une plateforme en ligne permettant à des individus de fournir des services à la demande, en échange d'une rémunération

2 formes :

Online work – en ligne

Traduction, programmation, comptabilité, modération de contenu,...

On site work – sur site

Services de livraison de repas, services de transport, services de travail domestique,...

6 caractéristiques clés



Organisé par une plateforme en ligne



Travail externalisé ou sous-traité



3 parties : plateforme, client, travailleur



Travail décomposé en tâches



Tâches spécifiques à la demande



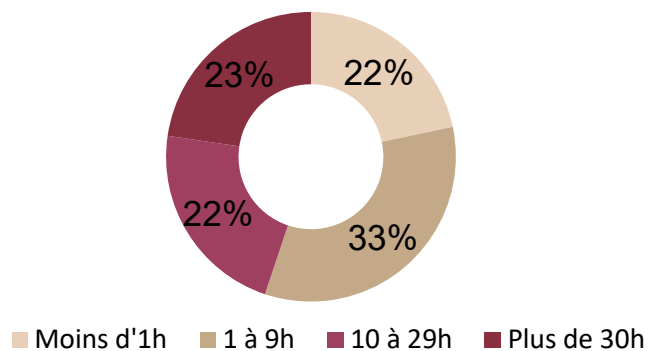
Services fournis à distance ou sur site

Profil des travailleurs de plateforme dans l'UE

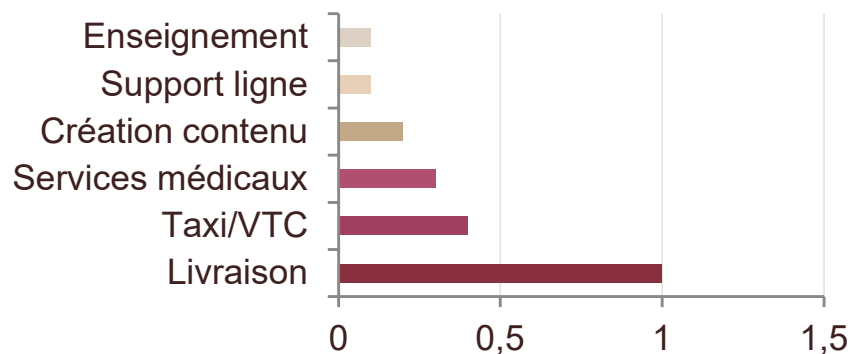
3%

des personnes âgées de 15 à 64 ans ont travaillé au moins 1h via plateforme au cours de l'année 2022

Temps travaillé / mois



Domaines d'activité (% travailleurs)



Source : Eurostat, 2022 — 16 pays de l'UE (Luxembourg non compris)

Dans l'UE en 2021, 93% des travailleurs de plateforme exerçaient sous le statut d'indépendant, contre 7% sous le statut de salarié.

2. Les enjeux du travail de plateforme



Faux indépendants

2021 - statut incorrect pour 5,5 des 28,3 millions (UE)

Un travailleur faussement qualifié d'indépendant est privé des protections sociales des salariés et crée une concurrence déloyale.



Organisation algorithmique du travail

L'algorithme organise, évalue et sanctionne. Obstacle à la compréhension des conditions de travail — peut dissimuler un lien de subordination.



Précarité des travailleurs

Revenus imprévisibles, rémunération à la tâche, charges sociales à la charge du travailleur. Couverture sociale moins favorable qu'un salarié.

3. Salarié ou indépendant ?

La jurisprudence luxembourgeoise procède à une appréciation au cas par cas, sur la base d'un faisceau d'indices.

	 SALARIÉ	 INDÉPENDANT
Prestation de travail	Met son activité à la disposition de l'employeur	Exerce une activité économique de manière autonome
Rémunération	Rémunéré par l'employeur en contrepartie de la prestation	Fixe librement sa tarification
Lien de subordination ? (critère clé)	1. Reçoit des ordres 2. Fait l'objet d'un contrôle quant à la méthode et au résultat attendu 3. Risque de sanction en cas de manquement Qualification contractuelle pas déterminante	Pas de lien de subordination Libre d'organiser son temps · Pas d'exclusivité · Choisit ses clients · Peut sous-traiter et recruter des collaborateurs Selon les domaines - autorisation d'établissement
Protection sociale	Durée du travail · Salaire minimum · Congés payés · Protection contre le licenciement · Assurances sociales	Prend en charge lui-même ses cotisations sociales · Couverture moins favorable



Deux jugements en 2025 concernant le travail de plateforme : refus de requalification en contrat de travail

4. Directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme

Transposition obligatoire avant le 2 décembre 2026



Présomption légale de salariat

Obligation pour les EM d'instaurer une présomption légale de contrat de travail lorsque des faits indiquant une direction et un contrôle sont constatés.



C'est une facilitation procédurale – présomption qui peut être renversée



Conformément au droit national/conventions collectives/pratique, eu égard à la jurisprudence de la CJUE



Pas d'effet rétroactif : applicable à partir du 2 décembre 2026, y compris pour les relations contractuelles en cours

Champ d'application : toutes les procédures administratives ou judiciaires pertinentes

4. Directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme



Gestion algorithmique

- Encadrement strict des systèmes automatisés
- Transparence, droits sur les données
- Intervention humaine



Droits de tous les travailleurs

- Protection renforcée quel que soit le statut
- Interdiction de représailles



Dialogue social

- Renforcer la représentation et l'implication des travailleurs de plateforme, y compris les indépendants

5. Droit comparé — France · Belgique · Allemagne

France

Statut

Présomption d'indépendance (réfragable si lien de subordination prouvé)

Jurisprudence

Nombreuses décisions de requalification en contrat de travail

Législation

Droits renforcés pour les indépendants de plateforme (mobilité)

Belgique

Statut

Présomption réfragable de salariat si certains critères sont constatés

Jurisprudence

Plusieurs décisions de requalification sur base de la présomption

Législation

Outils anti-faux indépendants (renforcés pour les travailleurs de plateforme)
Obligation d'assurance pour les indépendants.

Allemagne

Statut

Statuts multiples, aucun spécifique aux travailleurs de plateforme

Jurisprudence

Décision de requalification en 2020

Législation

Révision du droit annoncée à l'occasion de la transposition de la directive

En conclusion



Phénomène dont l'ampleur est difficile à évaluer

- 43 millions de personnes auraient travaillé via plateforme dans l'UE en 2025
- Pas de données au Luxembourg ?



Problématiques nouvelles mais communes – adoption d'instruments globaux

- La Directive (UE) 2024/2831 établit un cadre européen commun, à transposer avant décembre 2026,
- La Convention (n° 193) sur le travail décent dans l'économie des plateformes du 12 juin 2026