

Dossier consolidé

Date de création : 24-04-2026

Proposition de loi 8699

Proposition de loi portant modification du Code du travail en vue de la transposition 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

Date de dépôt : 10-02-2026
Auteur(s) : Monsieur Marc Baum, Membre

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
10-02-2026	Déposée en séance publique n°124	20260210_Depot	<u>3</u>
24-04-2026	Avis de chambre(s) professionnelle(s) : Chambre des Salariés	20260424_Avis	<u>54</u>

20260210_Depot

Proposition de loi portant modification du Code du travail en vue de la transposition 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

Sommaire

EXPOSE DES MOTIFS	1
TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI	3
COMMENTAIRE DES ARTICLES	22
TEXTE COORDONNÉ.....	29
FICHE FINANCIERE.....	50

EXPOSE DES MOTIFS

Le développement rapide du travail via les plateformes numériques est l'une des évolutions les plus marquantes du monde du travail aujourd'hui. Il soulève des questions importantes, notamment sur la protection des salariés, la lutte contre la précarité et le respect des droits fondamentaux du travail.

La pandémie de COVID-19 a montré de manière frappante à quel point notre société dépend des travailleurs des plateformes numériques. Durant les confinements, ils ont assuré des services essentiels tels que la livraison de repas, le transport de personnes, l'aide à domicile ou d'autres prestations indispensables. Pourtant, malgré leur rôle crucial, beaucoup ont continué à travailler dans des conditions précaires, sans protection sociale et exposés à des risques professionnels élevés.

En 2021, environ 28,3 millions de personnes travaillaient régulièrement via des plateformes numériques dans l'Union européenne, chiffre qui devrait avoir atteint environ 43 millions en 2025 selon les estimations des services de la Commission européenne. Au Luxembourg, le nombre exact de travailleurs de plateformes est difficile à établir : les estimations varient de quelques milliers à plusieurs dizaines de milliers. Plusieurs plateformes de travail numérique sont cependant actives sur le territoire.

Ces plateformes reposent sur des modèles économiques qui transfèrent vers les travailleurs des risques habituellement assumés par l'employeur. Sous prétexte d'innovation, de flexibilité et d'autonomie, elles contournent souvent le droit du travail et généralisent des formes d'emploi précaires : revenus instables, horaires imprévisibles et contrôle accru par des outils algorithmiques opaques.

Les travailleurs de plateformes forment un groupe hétérogène — chauffeurs, livreurs, prestataires de services ou travailleurs du numérique — mais partagent souvent les mêmes difficultés : forte dépendance économique aux plateformes, subordination déguisée et faibles moyens de négociation. Cette situation accentue les inégalités sociales et fragilise les relations de travail.

Souvent qualifiés à tort de travailleurs indépendants, ils sont privés de droits sociaux essentiels : protection contre les accidents, assurance maladie et pension, congés payés, limitation du temps de travail ou protection contre le licenciement abusif. Cette requalification abusive affaiblit aussi les systèmes de sécurité sociale et crée une concurrence déloyale pour les entreprises respectueuses du droit du travail.

Pour remédier à ces dérives, l'Union européenne a adopté 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. Elle reconnaît le risque de fausse indépendance et établit une présomption de relation de travail salariée lorsque certains critères sont remplis, assurant ainsi un socle minimal de droits et un meilleur équilibre entre travailleurs et plateformes.

Ladite directive étend aussi les droits collectifs à toutes les personnes travaillant *via* une plateforme, même les indépendants, et impose davantage de transparence et de contrôle humain dans la gestion algorithmique. Les systèmes automatisés des plateformes influencent le travail, la rémunération et les sanctions, souvent sans possibilité de contestation pour les travailleurs. Le droit à l'information, à l'explication et à l'intervention humaine est donc essentiel.

La protection des travailleurs de plateformes n'est pas seulement une question technique : c'est un enjeu de justice sociale. Il s'agit de prévenir un marché du travail à deux vitesses où une partie des travailleurs serait exclue des droits acquis par des décennies de lutte sociale.

La présente proposition de loi vise à transposer en droit luxembourgeois la directive (UE) 2024/2831 précitée. Elle propose d'insérer de nouveaux articles dans le Code du travail (articles L. 171-1 et suivants) pour préciser que le travail via une plateforme relève du droit du travail dès lors que les conditions du salariat sont remplies.

Cette loi concerne uniquement les travailleurs de plateformes considérés comme salariés au sens du droit national et vise à leur garantir l'accès à tous les droits sociaux luxembourgeois. Pour les

travailleurs réellement indépendants, une législation spécifique devra être adoptée ultérieurement pour assurer une protection minimale et éviter les zones de non-droit.

Enfin, une première proposition de loi (doc. parl. n°8001) sur le travail via plateformes avait été déposée avant ladite directive. Bien qu'elle ait ouvert le débat, elle ne couvrait pas toutes les garanties désormais exigées par l'Union européenne, notamment en matière de transparence, de contrôle humain et de protection contre les abus des systèmes algorithmiques. La présente proposition de loi comble ces lacunes et inscrit le Luxembourg dans une approche sociale et protectrice du travail de plateforme.

*

TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI

Art. 1^{er}. À la suite du Titre VI du Livre I du Code du travail est inséré un Titre VII nouveau, comportant les articles L. 171-1 à L. 176-1 nouveaux, qui prend la teneur suivante :

« Titre VII – Travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique

Chapitre Premier. – Dispositions générales

Section 1. - Objet et champ d'application

Art. L. 171-1.

(1) Le présent titre a pour objectif d'améliorer les conditions de travail et la protection des données à caractère personnel dans le cadre du travail via une plateforme par :

1° l'introduction de mesures pour faciliter la détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme ;

2° la promotion de la transparence, de l'équité, du contrôle humain, de la sécurité et de la responsabilité dans la gestion algorithmique du travail via une plateforme ;

3° l'amélioration de la transparence du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières.

(2) Le présent titre établit des droits minimaux qui s'appliquent à toute personne exécutant un travail via une plateforme qui a ou qui, sur la base d'une évaluation des faits, peut être réputée avoir un contrat de travail.

Il établit également des règles visant à améliorer la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de leurs données à caractère personnel en prévoyant des mesures en matière de gestion algorithmique applicables aux personnes exécutant un travail via une plateforme.

Section 2. - Définitions

Art. L. 171-2.

(1) Pour l'application du présent titre, on entend par :

1° « plateforme de travail numérique » : toute personne physique ou morale fournissant un service qui satisfait à toutes les exigences suivantes :

- a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile ;
- b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service ;
- c) il 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 ;
- d) il comprend l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ;

2° « travail via une plateforme » : tout travail organisé par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique et exécuté 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 ;

3° « 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 ;

4° « 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 des règles de droit du travail nationales, et notamment au sens des articles L. 121-1 et suivants ;

5° « intermédiaire » : une personne physique ou morale qui, aux fins de mettre des travaux de plateforme à disposition via une plateforme de travail numérique ou à la disposition d'une telle plateforme :

- a) établit une relation contractuelle avec ladite plateforme de travail numérique et avec une personne exécutant un travail via une plateforme ; ou
- b) fait partie d'une chaîne de sous-traitance entre ladite plateforme de travail numérique et la personne exécutant un travail via une plateforme ;

6° « représentants des travailleurs » : les représentants du personnel au sens des articles L. 411-1 et suivants ainsi que les syndicats visés par les articles L. 161-3 à L. 161-5 ;

7° « systèmes de surveillance automatisés » : des systèmes qui sont utilisés aux fins ou à l'appui de la surveillance, de la supervision ou de l'évaluation, par voie électronique, du travail des personnes exécutant un travail via une plateforme ou des activités menées dans l'environnement de travail, y compris par la collecte de données à caractère personnel;

8° « systèmes de prise de décision automatisés » : les systèmes qui sont utilisés pour prendre ou appuyer, par voie électronique, des décisions qui ont une incidence significative sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris les conditions de travail des travailleurs des plateformes, en particulier les décisions ayant une incidence sur leur recrutement, l'accès aux tâches et l'organisation des tâches, leurs revenus, y compris la tarification des tâches, leur sécurité et leur santé, leur temps de travail, leur accès à la formation, leur promotion ou son équivalent, leur statut contractuel, y compris la limitation, la suspension ou la résiliation de leur compte.

(2) La définition de la notion de « plateformes de travail numériques » prévue au paragraphe 1^{er}, point 1°, ne recouvre pas les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou qui permet à des personnes qui ne sont pas des professionnels de revendre des biens.

Section 3. - Intermédiaires

Art. L. 171-3.

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 prévu par le présent titre que celles qui ont une relation contractuelle directe avec une plateforme de travail numérique. À cet effet, la plateforme et son ou ses intermédiaires sont solidairement responsables envers les personnes exécutant un travail via une plateforme et qui sont liées à l'une de ces entités.

Chapitre II. – Statut professionnel

Section 1. - Détermination correcte du statut professionnel

Art. L. 172-1.

L'existence d'un contrat de travail est déterminée 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.

Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie, la ou les parties qui assument les obligations de l'employeur sont clairement identifiées.

Section 2. - Présomption légale

Art. L. 172-2.

(1) La relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique ou son intermédiaire et une personne exécutant un travail en passant par cette plateforme est légalement présumée être une relation de travail au sens des articles L. 121-1 et suivants, lorsque des faits témoignant d'un contrôle et d'une direction sont constatés.

Il en est ainsi lorsque :

1° la plateforme fixe les conditions ou les limites de la rémunération des services/travaux ;

2° la plateforme supervise et contrôle l'exécution et la qualité du travail ou service presté par la personne prestant ou disposé à prester un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme, notamment par voie électronique ;

3° la plateforme s'affiche sur le marché en proposant le(s) service(s) ou le/les travail/travaux ;

4° la plateforme fixe les conditions d'accès de la personne prestant ou étant disposée à prester le service/travail aux services/travaux proposés et commandés par son intermédiaire par le/les bénéficiaire(s) ;

5° la plateforme réceptionne le paiement du service/travail à rendre ou rendu par la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par son intermédiaire ;

6° la plateforme de travail numérique limite la liberté de la personne exécutant un travail via une plateforme de travail numérique d'organiser son travail, en particulier sa liberté de choisir son horaire de travail ou ses périodes d'absence ou de fixer sa durée de travail journalière et hebdomadaire ;

7° la plateforme émet une classification des personnes prestant ou disposées à prester un service/travail par son intermédiaire ;

8° la plateforme se charge des échanges entre le bénéficiaire et la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par son intermédiaire ;

9° la plateforme peut décider d'exclure la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par son intermédiaire et ne plus lui accorder l'accès à la plateforme ;

10° la plateforme de travail numérique restreint à la personne exécutant un travail via la plateforme la constitution d'une propre clientèle, la recherche de nouveaux clients ou de prester un service ou un travail pour le compte d'un tiers ;

11° la plateforme de travail numérique restreint pour la personne exécutant un travail via la plateforme la liberté d'organiser son travail en limitant la latitude d'accepter ou de refuser des tâches ;

12° la plateforme de travail numérique restreint pour la personne exécutant un travail via la plateforme la liberté d'organiser son travail en limitant la latitude de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants ;

13° la personne exécutant un travail via la plateforme doit respecter les règles impératives spécifiques imposées par la plateforme de travail numérique dans la réalisation et l'exécution du service ou du travail fourni par l'intermédiaire de la plateforme ou la plateforme de travail numérique prescrit des règles relatives à l'apparence et à la conduite à l'égard du ou des destinataires du service ou d'exécution du travail.

La personne travaillant sous l'une ou plusieurs des conditions visées à l'alinéa 2 du présent paragraphe est présumé liée à la plateforme par un contrat de travail au sens des articles L. 121-1 et suivants, présomption pouvant être renversée par la plateforme en rapportant la preuve qu'il n'existe pas de contrat de travail entre les parties. Lorsque la plateforme de travail numérique cherche à renverser la présomption légale, il lui incombe de prouver que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail au sens des articles L. 121-1 et suivants.

Néanmoins, lorsqu'au moins trois des critères visées à l'alinéa 2 du présent paragraphe sont remplis, alors l'existence du contrat de travail est établie, sans que la preuve contraire ne puisse être admise.

(2) Le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, s'applique également lorsqu'un intermédiaire remplit les conditions visées au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, à l'égard d'une personne exécutant un travail via une plateforme.

Chapitre III. – Gestion algorithmique

Section 1. - Limitations au traitement de données à caractère personnel au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés

Art. L. 173-1.

(1) Les plateformes de travail numériques n'accomplissent, au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, en aucun cas les actes suivants :

1° le traitement de données à caractère personnel concernant l'état émotionnel ou psychologique de la personne exécutant un travail via une plateforme ;

2° le traitement de données à caractère personnel liées à des conversations privées, y compris les échanges avec d'autres personnes exécutant un travail via une plateforme et leurs représentants ;

3° la collecte de données à caractère personnel alors que la personne exécutant un travail via une plateforme ne propose pas ou n'exécute pas de travail via une plateforme ;

4° le traitement de données à caractère personnel pour prévoir l'exercice de droits fondamentaux, y compris le droit d'association, le droit de négociation et d'actions collectives ou le droit à l'information et à la consultation, tels qu'ils sont définis dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

5° le traitement de données à caractère personnel pour déduire l'origine raciale ou ethnique, le statut migratoire, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap, l'état de santé, notamment une maladie chronique ou le statut VIH, l'état émotionnel ou psychologique, l'affiliation syndicale, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne ;

6° le traitement de données biométriques, telles qu'elles sont définies à l'article 4, point 14), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, tel que modifié, d'une personne exécutant un travail via une plateforme afin d'établir son identité en comparant ces données aux données biométriques de personnes stockées dans une base de données.

(2) Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes les personnes exécutant un travail via une plateforme dès le début de la procédure de recrutement ou de sélection.

(3) Le présent article s'applique non seulement aux systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, mais également aux plateformes de travail numériques lorsqu'elles utilisent des systèmes automatisés qui appuient ou prennent des décisions ayant une quelconque incidence sur les personnes exécutant un travail via une plateforme.

Section 2. - Analyse d'impact relative à la protection des données

Art. L. 173-2.

(1) Le traitement de données à caractère personnel par une plateforme de travail numérique au moyen de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés est un type de traitement susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques au sens de l'article 35, paragraphe 1^{er}, du règlement (UE) 2016/679 précité. Lorsqu'elles effectuent, conformément à l'article 35, paragraphe 1^{er}, du règlement (UE) 2016/679 précité, une analyse de l'impact du traitement de données à caractère personnel par des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés sur la protection des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris concernant les limitations au traitement visées à l'article L. 173-1, les plateformes de travail numériques, agissant en tant que responsables du traitement au sens de l'article 4, point 7), du règlement (UE) 2016/679 précité, sollicitent l'avis des personnes exécutant un travail via une plateforme et de leurs représentants.

(2) Les plateformes de travail numériques fournissent le résultat de l'analyse aux personnes exécutant un travail via une plateforme et à leurs représentants.

Section 3. - Transparence sur les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés

Art. L. 173-3.

(1) Les plateformes de travail numériques fournissent aux personnes exécutant un travail via une plateforme, aux représentants des travailleurs des plateformes et, sur demande, à l'Inspection du travail et des mines et à la Commission nationale pour la protection des données des informations sur le recours à des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés.

Ces informations portent sur :

1° tous les types de décisions appuyées ou prises par des systèmes de prise de décision automatisés, y compris lorsque ces systèmes appuient ou prennent des décisions qui n'ont pas une incidence notable sur les personnes exécutant un travail via une plateforme ;

2° en ce qui concerne les systèmes de surveillance automatisés :

- a) le fait que ces systèmes sont utilisés ou sont en cours d'installation ;
- b) les catégories de données et d'actions surveillées, supervisées ou évaluées par ces systèmes, y compris l'évaluation par le destinataire du service ;
- c) l'objectif de la surveillance et la manière dont le système doit l'atteindre ;

- d) les destinataires ou catégories de destinataires des données à caractère personnel traitées par ces systèmes, et toute transmission ou tout transfert de ces données à caractère personnel, y compris au sein d'un groupe d'entreprises ;

3° en ce qui concerne les systèmes de prise de décision automatisés :

- a) le fait que ces systèmes sont utilisés ou sont en cours d'installation ;
- b) les catégories de décisions qui sont prises ou appuyées par ces systèmes ;
- c) les catégories de données et les principaux paramètres que ces systèmes prennent en compte, et l'importance relative de ces principaux paramètres dans la prise de décision automatisée, y compris la manière dont les données à caractère personnel ou le comportement de la personne exécutant un travail via une plateforme influencent les décisions ;
- d) la motivation des décisions de limiter, de suspendre ou de résilier le compte de la personne exécutant un travail via une plateforme, de refuser la rémunération du travail qu'elle a exécuté, des décisions concernant son statut contractuel ou de toute décision ayant un effet équivalent ou préjudiciable.

(2) Les plateformes de travail numériques fournissent les informations visées au paragraphe 1^{er} sous forme de document écrit, qui peut être électronique. Les informations sont présentées sous une forme transparente, intelligible et facilement accessible, dans un langage clair et simple.

(3) Les personnes exécutant un travail via une plateforme reçoivent des informations concises sur les systèmes et leurs caractéristiques qui les concernent directement, y compris leurs conditions de travail, le cas échéant, au plus tard le premier jour ouvrable avant l'introduction de changements ayant une incidence sur les conditions de travail, l'organisation du travail ou la surveillance de l'exécution du travail, ou à tout moment à leur demande. À leur demande, elles reçoivent également des informations complètes et détaillées sur tous les systèmes concernés et leurs caractéristiques.

(4) Les représentants des travailleurs reçoivent des informations complètes et détaillées sur tous les systèmes concernés et leurs caractéristiques. Ils reçoivent ces informations avant le recours à ces systèmes ou l'introduction de changements ayant une incidence sur les conditions de travail, l'organisation du travail ou la surveillance de l'exécution du travail, ou à tout moment à leur demande. L'Inspection du travail et des mines et la Commission nationale pour la protection des données reçoivent des informations complètes et détaillées à tout moment à leur demande.

(5) Les plateformes de travail numériques fournissent les informations visées au paragraphe 1^{er} aux personnes faisant l'objet d'une procédure de recrutement ou de sélection. Ces informations sont fournies conformément au paragraphe 2, sont concises, ne concernent que les systèmes de

surveillance ou de prise de décision automatisés utilisés dans le cadre de cette procédure et sont fournies avant le début de cette procédure.

(6) Les personnes exécutant un travail via une plateforme ont un droit à la portabilité des données à caractère personnel générées dans le contexte de l'exécution de leur travail dans le cadre des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés utilisés par une plateforme de travail numérique, y compris les notations et les évaluations, sans que cela ne porte atteinte aux droits du destinataire du service conformément au règlement (UE) 2016/679 précité. La plateforme de travail numérique fournit, gratuitement, aux personnes exécutant un travail via une plateforme des outils visant à faciliter l'exercice effectif de leurs droits à la portabilité, visés à l'article 20 du règlement (UE) 2016/679 précité et à la première phrase du présent paragraphe. À la demande de la personne exécutant un travail via une plateforme, la plateforme de travail numérique transmet directement ces données à caractère personnel à un tiers.

Section 4. - Contrôle humain des systèmes automatisés

Art. L. 173-4.

(1) Les plateformes de travail numériques contrôlent et, avec la participation des représentants des travailleurs, procèdent régulièrement, et en tout cas tous les deux ans, à une évaluation de l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par les systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés utilisés par la plateforme de travail numérique sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris, le cas échéant, sur leurs conditions de travail et l'égalité de traitement au travail.

(2) Les plateformes de travail numériques garantissent des ressources humaines suffisantes pour assurer un contrôle et une évaluation effectifs de l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés. Les personnes auxquelles la plateforme de travail numérique confie la fonction de contrôle et d'évaluation ont la compétence, la formation et l'autorité nécessaires pour exercer cette fonction, y compris pour annuler des décisions automatiques.

Ces personnes sont protégées contre le licenciement avec préavis légal tant qu'elles occupent cette fonction ou effectuent cette mission ainsi que pendant les six mois qui suivent la fin de cette fonction ou mission.

Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

Dans les quinze jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irréguliers, les personnes visées à l'alinéa 1^{er}, peuvent saisir par simple requête le président de la juridiction du travail, qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension du salaire en attendant la solution définitive du litige. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail. Elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions visées à l'alinéa 3 du présent paragraphe, le président ordonne la réintégration de la personne concernée dans l'entreprise.

(3) Lorsque le contrôle ou l'évaluation visés au paragraphe 1^{er} mettent au jour un risque élevé de discrimination au travail dans le cadre de l'utilisation de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés ou concluent que des décisions individuelles prises ou appuyées par des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés ont violé les droits d'une personne exécutant un travail via une plateforme, la plateforme de travail numérique prend les mesures nécessaires, y compris, le cas échéant, une modification du système de surveillance et de prise de décision automatisé ou la cessation de son utilisation, afin d'éviter que de telles décisions ne soient prises à l'avenir.

(4) Les informations relatives à l'évaluation en vertu du paragraphe 1^{er} sont transmises aux représentants des travailleurs des plateformes. Les plateformes de travail numériques mettent également ces informations à la disposition des personnes exécutant un travail via une plateforme, de l'Inspection du travail et des mines et de la Commission nationale pour la protection des données à leur demande.

(5) Toute décision de limitation, de suspension ou de résiliation de la relation contractuelle ou du compte d'une personne exécutant un travail via une plateforme, ou toute autre décision entraînant un préjudice équivalent, est prise par un être humain.

Section 5. - Évaluation humaine

Art. L. 173-5.

(1) Les personnes exécutant un travail via une plateforme ont le droit d'obtenir de la plateforme de travail numérique, sans retard injustifié, une explication concernant toute décision prise ou appuyée par un système de prise de décision automatisé. Cette explication, orale ou écrite, est présentée de manière transparente et intelligible, dans un langage clair et simple. Les plateformes de travail numériques permettent aux personnes exécutant un travail via une plateforme de s'adresser à une personne de contact désignée par la plateforme de travail numérique pour discuter et clarifier les faits, les circonstances et les raisons ayant conduit à la décision. Les plateformes de travail numériques veillent à ce que ces personnes de contact aient la compétence, la formation et l'autorité nécessaires pour exercer cette fonction.

Les plateformes de travail numériques fournissent à la personne exécutant un travail via une plateforme une motivation écrite de toute décision appuyée ou, le cas échéant, prise par un système de prise de décision automatisé visant à limiter, suspendre ou résilier le compte de la personne exécutant un travail via une plateforme, de toute décision de refuser la rémunération du travail exécuté par la personne exécutant un travail via une plateforme, de toute décision relative au statut contractuel de la personne exécutant un travail via une plateforme, de toute décision ayant des effets similaires ou de toute autre décision ayant une incidence sur les aspects essentiels de la relation de travail ou autre relation contractuelle, sans retard injustifié et au plus tard le jour où elle prend effet.

(2) Les personnes exécutant un travail via une plateforme et leurs représentants ont le droit de demander à la plateforme de travail numérique de réexaminer les décisions visées au paragraphe 1^{er}. La plateforme de travail numérique répond à cette demande en fournissant à la personne exécutant un travail via une plateforme une réponse suffisamment précise et dûment motivée sous forme de document écrit, qui peut être électronique, sans retard injustifié et, en tout état de cause, dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande.

(3) Lorsque la décision visée au paragraphe 1^{er} viole les droits d'une personne exécutant un travail via une plateforme, la plateforme de travail numérique rectifie cette décision sans tarder et, en tout état de cause, dans un délai de deux semaines à compter de l'adoption de la décision. Lorsqu'une telle rectification n'est pas possible, la plateforme de travail numérique offre une réparation adéquate pour le préjudice subi. En tout état de cause, la plateforme de travail numérique prend les mesures nécessaires, y compris, le cas échéant, une modification du système de prise de décision automatisé ou la cessation de son utilisation, afin d'éviter que de telles décisions ne soient prises à l'avenir.

(4) Le présent article ne s'applique pas aux personnes exécutant un travail via une plateforme qui sont également des entreprises utilisatrices au sens de l'article 2, point 1), du règlement (UE) 2019/1150 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne.

Section 6. - Sécurité et santé

Art. L. 173-6.

(1) Sans préjudice des dispositions nationales et européennes en matière de sécurité et de santé au travail, les plateformes de travail numériques, en ce qui concerne les travailleurs des plateformes :

1° évaluent les risques que présentent les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés pour leur sécurité et leur santé, notamment en ce qui concerne les risques d'accident du travail, les risques psychosociaux et les risques ergonomiques possibles ;

2° évaluent si les garanties de ces systèmes sont adaptées aux risques recensés compte tenu des caractéristiques spécifiques de l'environnement de travail ;

3° établissent des mesures de prévention et de protection appropriées.

(2) En ce qui concerne les exigences prévues au paragraphe 1^{er}, les plateformes de travail numériques assurent l'information, la consultation et la participation effectives des travailleurs des plateformes ou de leurs représentants conformément aux articles L.312-6 et L.312-7 du Code du travail.

(3) Les plateformes de travail numériques n'utilisent pas des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés d'une manière qui exerce une pression induite sur les travailleurs des plateformes ou qui mette en danger d'une autre façon la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs des plateformes.

(4) Le présent article s'applique non seulement aux systèmes de prise de décision automatisés, mais également lorsque les plateformes de travail numériques utilisent des systèmes automatisés qui appuient ou prennent des décisions ayant une quelconque incidence sur les travailleurs des plateformes.

(5) Pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes, y compris pour les protéger de la violence et du harcèlement, les plateformes de travail numériques mettent en oeuvre des mesures préventives, y compris la mise en place de canaux de signalement efficaces, conformément au dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail visées par les articles L.246-1 à L.246-7 du Code du Travail.

Section 7. - Information et consultation

Art. L. 173-7.

(1) Sans préjudice des droits en matière d'information, de consultation et de droit de participation des représentants des travailleurs, les plateformes de travail numériques appliquent ces mêmes règles visées à l'article L-173-6 en ce qui concerne les décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ou à des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes.

(2) Les représentants des travailleurs des plateformes peuvent être assistés par un expert de leur choix, dans la mesure où ils en ont besoin pour examiner la question faisant l'objet de l'information et de la consultation et formuler un avis. Ce droit à l'expert s'entend sans préjudice du droit à l'expert de la délégation du personnel prévu à l'article L. 412-2. Lorsqu'une plateforme

de travail numérique compte plus de quinze salariés, les dépenses afférentes à l'expert sont supportées par la plateforme de travail numérique.

Section 8. - Information des travailleurs

Art. L. 173-8.

Si la plateforme de travail numérique n'a pas de délégation du personnel, elle informe directement les travailleurs des plateformes concernés des décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ou à des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes. Les informations sont fournies sous forme de document écrit, qui peut être électronique, et sont présentées sous une forme transparente, intelligible et facilement accessible, dans un langage clair et simple.

Chapitre IV. – Transparence du travail via une plateforme

Section 1. - Déclaration du travail via une plateforme

Art. L. 174-1.

Les plateformes de travail numériques doivent déclarer conformément à l'article L. 173-7 le travail exécuté par les travailleurs des plateformes à l'Inspection du travail et des mines.

Section 2. - Accès aux informations pertinentes sur le travail via une plateforme

Art. L. 174-2.

(1) Les plateformes de travail numériques mettent les informations visées aux points 1° à 4° à la disposition de l'Inspection du travail et des mines ainsi que de la délégation du personnel :

1° le nombre de personnes exécutant un travail via une plateforme par l'intermédiaire de la plateforme de travail numérique concernée, ventilé par niveau d'activité et en fonction de leur statut contractuel ou professionnel ;

2° les conditions générales fixées par la plateforme de travail numérique et applicables à ces relations contractuelles ;

3° la durée moyenne d'activité, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine et par personne et le revenu moyen provenant de l'activité des personnes exécutant régulièrement un travail via une plateforme par l'intermédiaire de la plateforme de travail numérique concernée ;

4° les intermédiaires avec lesquels la plateforme de travail numérique a une relation contractuelle.

(2) Les plateformes de travail numériques fournissent à l'Inspection du travail et des mines des informations sur le travail exécuté par les personnes exécutant un travail via une plateforme ainsi que sur leur statut professionnel.

(3) Les informations visées au paragraphe 1^{er}, points 1° à 4°, sont fournies pour chaque État membre de l'Union européenne dans lequel des personnes exécutent un travail via une plateforme par l'intermédiaire de la plateforme de travail numérique concernée. En ce qui concerne le paragraphe 1^{er}, point 3°, les informations en question ne sont fournies que sur demande. Les informations sont mises à jour au moins tous les six mois et, en ce qui concerne le paragraphe 1^{er}, point 2°, chaque fois que les conditions sont modifiées sur le fond.

(4) L'Inspection du travail et des mines et la délégation du personnel ont le droit de demander aux plateformes de travail numériques des éclaircissements et des précisions supplémentaires au sujet de toutes les informations fournies, y compris des précisions concernant le contrat de travail. Les plateformes de travail numériques répondent à cette demande en fournissant une réponse motivée sans retard injustifié.

Chapitre V. – Voies de recours et application du droit

Section 1. - Droit de recours

Art. L. 175-1.

(1) Les personnes exécutant un travail via une plateforme ou leurs représentants visés à l'article L. 171-2, point 7°, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que la relation contractuelle entre la plateforme ou l'intermédiaire et la personne exécutant un travail via une plateforme doit être qualifiée de contrat de travail conformément à l'article L. 172-2, paragraphe 1^{er}.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué tente de concilier les parties.

(2) Lorsque l'Inspection du travail et des mines constate à la suite d'une demande, d'une plainte, d'une dénonciation ou lors d'un contrôle effectué de sa propre initiative, que le statut professionnel d'une personne exécutant un travail via une plateforme pourrait avoir été déterminé ou qualifié erronément, elle en avise les parties et demande leur position.

(3) Si le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué conclut à l'existence d'un contrat de travail sur la base de trois des critères visés à l'article L. 172-2, paragraphe 1^{er},

alinéa 2, mais que la plateforme ou son intermédiaire s'y opposent, l'une des parties peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de prononcer la requalification de la relation de travail en contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) En cas de désaccord de l'Inspection du travail et des mines ou des parties sur la requalification de la relation de travail en contrat de travail sans que soient réunis trois des critères visés à l'article L. 172-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, l'une des parties peut demander, par simple requête, au Tribunal du travail de prononcer la requalification de la relation de travail en contrat de travail.

Section 2. - Procédures au nom ou en soutien des personnes exécutant un travail via une plateforme

Art. L. 175-2.

Sans préjudice de l'article 80 du règlement (UE) 2016/679 précité, les représentants des travailleurs et les entités juridiques qui ont un intérêt légitime à défendre les droits des personnes exécutant un travail via une plateforme peuvent engager toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter les droits ou obligations découlant du présent titre. Ils peuvent agir au nom ou en soutien d'une ou de plusieurs personnes exécutant un travail via une plateforme en cas de violation d'un droit ou d'une obligation découlant du présent titre.

Section 3. - Canaux de communication pour les personnes exécutant un travail via une plateforme

Art. L. 175-3.

Les plateformes de travail numériques doivent procurer aux personnes exécutant un travail via une plateforme la possibilité de se contacter et de communiquer entre elles de manière privée et sécurisée, et de contacter les représentants des travailleurs ou d'être contactées par eux, par l'intermédiaire de l'infrastructure numérique des plateformes de travail numériques ou de moyens efficaces similaires, tout en respectant les obligations prévues par le règlement (UE) 2016/679 précité. Les plateformes de travail numériques s'abstiennent d'accéder à ces contacts et communications ou de les surveiller.

Section 4. - Accès aux preuves

Art. L. 175-4.

L'Inspection du travail et des mines ainsi que toute juridiction saisie d'un litige ont le droit d'ordonner à la plateforme de travail numérique de communiquer toute preuve pertinente se trouvant sous son contrôle.

Toute juridiction saisie d'un litige peut ordonner la communication de preuves contenant des informations confidentielles lorsqu'elle le juge utile dans le cadre de la procédure.

Section 5. - Protection contre les traitements ou conséquences défavorables

Art. L. 175-5.

(1) Les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris celles d'entre elles qui sont leurs représentants, sont protégées contre tout traitement défavorable par la plateforme de travail numérique ou contre toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de la plateforme de travail numérique ou de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par le présent titre.

(2) Les personnes visées au paragraphe 1^{er} ne peuvent pas faire l'objet de représailles ni en raison de leurs protestations ou revendications formulées dans le cadre de droits revendiqués sur la base du présent titre, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter leurs droits.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1^{er} et 2, et notamment toute modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7, toute convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 et tout licenciement prononcé en violation de ces dispositions, sont nuls de plein droit.

En cas de modification d'une clause essentielle du contrat rendant applicable l'article L. 121-7 ou en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur en violation des dispositions visées aux alinéas 2 et 3 du présent paragraphe, les personnes exécutant un travail via une plateforme peuvent demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la modification ou de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité de la modification ou du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe 4. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.

Lorsque les personnes exécutant un travail via une plateforme établissent devant la juridiction saisie des faits laissant présumer qu'il y a eu modification d'une clause essentielle de leur contrat

ou licenciement en raison de leurs revendications sur la base du présent titre, il incombe à la plateforme de travail numérique de prouver que la modification d'une clause essentielle de leur contrat ou le licenciement ont été fondés sur d'autres motifs.

En cas de modification d'une clause essentielle du contrat ou de licenciement d'un représentant des personnes exécutant un travail via une plateforme, l'article L. 415-10 est applicable.

Section 6. - Contrôle et sanctions

Art. L. 175-6.

(1) La Commission nationale pour la protection des données est chargée d'assurer le suivi et le contrôle du respect des dispositions du présent titre en ce qui concerne les questions relatives à la protection des données, conformément aux dispositions pertinentes des chapitres VI, VII et VIII, du règlement (UE) 2016/679 précité. Le plafond des amendes administratives visé à l'article 83, paragraphe 5, du règlement (UE) 2016/679 précité s'applique aux violations constatées.

(2) La Commission nationale pour la protection des données et l'Inspection du travail et des mines coopèrent pour faire observer le respect du présent titre dans le cadre de leurs compétences respectives, en particulier lorsque des questions se posent sur l'incidence des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés sur les personnes exécutant un travail via une plateforme. À cette fin, ces autorités échangent entre elles les informations pertinentes, y compris les informations obtenues dans le cadre d'inspections ou d'enquêtes, sur demande ou de leur propre initiative.

(3) La Commission nationale pour la protection des données et l'Inspection du travail et des mines coopèrent par l'échange d'informations pertinentes et de bonnes pratiques concernant la mise en œuvre de la présomption légale, avec le soutien de la Commission européenne.

(4) Lorsque les personnes exécutant un travail via une plateforme exécutent un travail via une plateforme dans un État membre de l'Union européenne différent de celui dans lequel la plateforme de travail numérique est établie, la Commission nationale pour la protection des données et l'Inspection du travail et des mines sont appelées à coopérer avec les autorités d'autres États membres de l'Union européenne qui assument des tâches similaires à celles définies dans le présent titre aux fins de son application.

(5) Les infractions aux dispositions du présent titre sont passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 25.000 euros par personne exécutant un travail via une plateforme.

En cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende, ces amendes peuvent être portées au double du maximum.

Le montant total de l'amende ne peut être supérieur aux maxima posés par l'article 83, paragraphe 5, du règlement (UE) 2016/679 précité.

Pour fixer le montant de l'amende, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

L'amende administrative est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines après constatation de l'infraction par un des agents de contrôle de l'Inspection du travail et des mines et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13.

Les cas d'infractions graves sont passibles d'être sanctionnés par une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines, lequel apprécie le caractère de gravité de l'infraction.

La plateforme de travail numérique ou l'intermédiaire qui s'est vu notifier l'une des amendes prévues aux alinéas 1 et 2 du présent paragraphe et qui ne s'est pas acquittée du paiement des montants endéans le délai fixé par la décision directoriale est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. Afin de prononcer la cessation des travaux, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

Les décisions prévues au présent article sont susceptibles d'un recours en réformation devant le Tribunal administratif.

Chapitre VI. – Conventions collectives de travail et règles spécifiques relatives au traitement des données à caractère personnel

Art. L. 176-1.

Les conventions collectives de travail peuvent prévoir des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme. ».

Art. 2. Au livre II, titre VI, à la suite de l'article L. 261-1 du même code, il est inséré un article L. 261-2 nouveau, libellé comme suit :

« Art. L. 261-2.

(1) Les employeurs n'accomplissent, au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, en aucun cas les actes suivants :

1° le traitement de données à caractère personnel concernant l'état émotionnel ou psychologique des salariés ;

2° le traitement de données à caractère personnel liées à des conversations privées, y compris les échanges avec d'autres salariés et leurs représentants ;

3° la collecte de données à caractère personnel alors que le salarié ne propose pas ou n'exécute pas de travail en ligne ;

4° le traitement de données à caractère personnel pour prévoir l'exercice de droits fondamentaux, y compris le droit d'association, le droit de négociation et d'actions collectives ou le droit à l'information et à la consultation, tels qu'ils sont définis dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

5° le traitement de données à caractère personnel pour déduire l'origine raciale ou ethnique, le statut migratoire, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap, l'état de santé, notamment une maladie chronique ou le statut VIH, l'état émotionnel ou psychologique, l'affiliation syndicale, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne ;

6° le traitement de données biométriques, telles qu'elles sont définies à l'article 4, point 14), du règlement (UE) 2016/679 précité, d'un salarié afin d'établir son identité en comparant ces données aux données biométriques de personnes stockées dans une base de données.

(2) Les dispositions du présent article s'appliquent à tous les salariés dès le début de la procédure de recrutement ou de sélection.

(3) Le présent article s'applique non seulement aux systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, mais également aux employeurs lorsqu'ils utilisent des systèmes automatisés qui appuient ou prennent des décisions ayant une quelconque incidence sur les salariés.

L'article L.261-2 devient l'article L.261-3 ».

Art. 3. Au livre II à la suite du Titre IX du même code, il est inséré un nouveau Titre X intitulé « Protection contre la gestion algorithmique » libellé comme suit :

« Art. L. 300-1.

Les dispositions du Chapitre III - Gestion algorithmique du Titre VII du Livre premier du Code du travail sont applicables à tous les salariés tels que définis à l'article L.121-1, ainsi qu'aux stagiaires, apprentis et élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires. »

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Commentaire de l'article 1^{er}

Article L. 171-1.

Cet article définit les objectifs ainsi que le champ d'application des dispositions subséquentes. Il s'agit d'une transposition fidèle de l'article 1^{er} 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.

Article L. 171-2.

Cet article reprend les définitions de l'article 2 de la directive (UE) 2024/2831 précitée.

Article L. 171-3.

Cet article vise les situations dans lesquelles des personnes exécutent un travail par l'intermédiaire d'une plateforme sans entretenir de relation contractuelle directe avec la plateforme de travail numérique, mais en étant liées à un intermédiaire par le biais duquel ce travail est effectué. Cette modalité d'organisation du travail de plateforme se caractérise souvent par un large éventail de relations multipartites complexes, y compris des chaînes de sous-traitance, et tend à brouiller la répartition des responsabilités respectives entre la plateforme de travail numérique et les intermédiaires. Les personnes exécutant un travail via une plateforme par l'intermédiaire d'intermédiaires sont exposées aux mêmes risques de détermination erronée de leur statut professionnel ainsi qu'au recours à des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés que celles qui exécutent un travail directement pour une plateforme de travail numérique. Le présent article garantit à ces personnes un niveau de protection équivalent à celui dont bénéficient les personnes ayant une relation contractuelle directe avec la plateforme de travail numérique, au moyen d'un régime de responsabilité conjointe et solidaire.

Article L. 172-1.

Cet article transpose l'article 4 de ladite directive qui prévoit que les États membres disposent de procédures permettant de vérifier l'existence d'une relation de travail au sens du droit national, des conventions collectives nationales ou de la pratique nationale, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, et de garantir ainsi que les travailleurs des plateformes jouissent pleinement des mêmes droits du travail que les autres travailleurs en application du droit de l'Union européenne, du droit national et des conventions collectives applicables.

Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base de faits, la ou les parties chargées de l'exécution des obligations de l'employeur devraient être clairement identifiées et respecter les obligations correspondantes des employeurs en vertu du droit de l'Union européenne, du droit national et des conventions collectives applicables dans le secteur d'activité.

Article L. 172-2.

Le paragraphe 1^{er} établit les critères permettant de déterminer si un travail est exécuté par l'intermédiaire d'une plateforme et instaure une présomption d'existence d'une relation de travail, au sens de l'article L. 121-1, entre une plateforme de travail numérique ou son intermédiaire et une personne exécutant un travail par le biais de cette plateforme.

La relation contractuelle au sens de l'article L. 121-1 est présumée dès lors qu'un seul critère est rempli. Cette présomption peut être renversée par la plateforme, mais uniquement si celle-ci est en mesure d'apporter la preuve de l'absence de contrat de travail entre les parties.

L'article 5, paragraphe 2, de ladite directive prévoit à cet égard que : « À cet effet, les États membres établissent une véritable présomption réfragable de relation de travail constituant une facilitation procédurale en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme, et veillent à ce que cette présomption légale n'ait pas pour effet d'alourdir la charge des exigences pesant sur ces personnes, ou sur leurs représentants, dans les procédures visant à déterminer leur statut professionnel. »

Il est toutefois proposé d'instaurer une présomption irréfragable dans le cas spécifique où trois critères de la liste non exhaustive sont réunis, la directive autorisant, en son article 26, l'adoption de dispositions allant au-delà de ses règles minimales dans l'intérêt de la protection des travailleurs.

Il est également proposé d'aller au-delà des exigences de ladite directive en couvrant les situations dans lesquelles les personnes exécutant un travail via une plateforme sont liées par une relation contractuelle de travail avec un intermédiaire.

Enfin, s'agissant de l'article 5, paragraphe 6, de ladite directive, il est proposé de ne pas le transposer, en application de l'article 26, paragraphe 2, de celle-ci, relatif aux dispositions plus favorables, afin d'éviter toute différence de traitement entre travailleurs fondée sur leur date de commencement du travail.

Article L. 173-1.

Cet article dispose que les plateformes de travail numériques ne sont pas autorisées à traiter, au moyen de systèmes de surveillance automatisés ou de tout système automatisé utilisé pour prendre ou appuyer des décisions concernant des personnes exécutant un travail via une plateforme, les données relevant des domaines prévus au paragraphe 1^{er}, points 1° à 6°.

L'article précise encore que ces dispositions s'appliquent à toutes les personnes exécutant un travail via une plateforme dès le début de la procédure de recrutement ou de sélection et

également aux plateformes de travail numériques lorsqu'elles utilisent des systèmes automatisés qui appuient ou prennent des décisions ayant une quelconque incidence sur les personnes exécutant un travail via une plateforme.

Article L. 173-2.

L'article précise que le traitement de données à caractère personnel effectué par une plateforme de travail numérique au moyen de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés constitue un type de traitement susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques, au sens de l'article 35, paragraphe 1^{er}, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), tel que modifié. À ce titre, un tel traitement relève pleinement du champ d'application dudit règlement et implique, le cas échéant, la réalisation préalable d'une analyse d'impact relative à la protection des données.

Article L. 173-3.

Cet article encadre le recours par les plateformes de travail numériques aux systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés en renforçant les obligations de transparence à l'égard des personnes exécutant un travail via une plateforme, de leurs représentants et des autorités compétentes.

Il impose aux plateformes de fournir des informations claires et détaillées sur l'existence, le fonctionnement, les finalités et les effets de ces systèmes, en particulier lorsque ceux-ci influencent les conditions de travail, la rémunération, le statut contractuel ou l'accès à la plateforme.

Il prévoit une information adaptée selon les destinataires, ainsi qu'une communication anticipée en cas de modifications ayant une incidence sur l'organisation ou la surveillance du travail. Ces obligations s'étendent également aux procédures de recrutement et de sélection.

Enfin, il consacre un droit renforcé à la portabilité des données à caractère personnel générées dans le cadre de l'exécution du travail via ces systèmes, conformément au règlement (UE) 2016/679 précité, et impose aux plateformes de mettre à disposition les outils nécessaires à l'exercice effectif de ce droit.

Article L. 173-4.

Cet article vise à encadrer l'usage des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés par les plateformes de travail numériques en introduisant un contrôle humain régulier de l'impact de ces systèmes sur les personnes exécutant un travail via une plateforme. Il impose aux plateformes, avec la participation des représentants des travailleurs, de procéder à une

évaluation de l'incidence des décisions automatisées au moins tous les deux ans, notamment sur les conditions de travail et l'égalité de traitement.

Pour garantir l'effectivité de ce contrôle, l'article prévoit la désignation de personnes compétentes, formées et autorisées à annuler les décisions automatisées, protégées contre le licenciement, selon un mécanisme inspiré de la protection accordée aux salariées enceintes (article L. 337-1 du Code du travail). Ce dispositif comprend notamment des mesures en cas de mise à pied ou de licenciement irréguliers, avec possibilité de saisir rapidement le président de la juridiction du travail pour statuer sur le maintien du salaire ou ordonner la réintégration.

Il précise également que toute décision ayant un effet préjudiciable sur une personne doit être prise par un être humain et que, lorsqu'un contrôle révèle un risque élevé de discrimination ou une violation des droits, la plateforme doit modifier ou cesser l'utilisation des systèmes concernés pour éviter la répétition de tels effets. Enfin, les résultats des évaluations sont communiqués aux représentants des travailleurs et mis à disposition des personnes concernées, de l'Inspection du travail et des mines et de la Commission nationale pour la protection des données à leur demande.

Article L. 173-5.

L'article L. 173-5 transpose l'article 11 de la directive (UE) 2024/2831 précitée en instaurant des garanties procédurales renforcées face aux décisions prises ou appuyées par des systèmes de décision automatisés utilisés par les plateformes de travail numériques. Il introduit un droit à l'explication, claire et intelligible, pour toute décision ayant une incidence significative sur la relation de travail, ainsi qu'un droit à un échange avec un interlocuteur humain compétent.

Il prévoit également un droit au réexamen des décisions automatisées, assorti d'obligations strictes de motivation et de délais, afin d'assurer l'effectivité du recours interne. En cas de violation des droits de la personne concernée, la plateforme est tenue de rectifier la décision, d'indemniser le préjudice le cas échéant et d'adapter ses systèmes afin d'éviter la répétition de telles situations.

Article L. 173-6.

Cet article transpose l'article 12 de la directive (UE) 2024/2831 précitée en imposant aux plateformes de travail numériques des obligations spécifiques en matière de sécurité et de santé des personnes exécutant un travail via une plateforme, lorsque des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés sont utilisés. Il reconnaît que ces systèmes peuvent générer ou accentuer des risques professionnels spécifiques, en particulier en matière d'accidents du travail, de risques psychosociaux — tels que le stress lié au contrôle algorithmique ou à l'intensification du travail — ainsi que de risques ergonomiques.

À cette fin, il impose aux plateformes une obligation d'évaluation préalable et continue des risques liés à l'utilisation de ces systèmes, intégrée aux dispositifs généraux de prévention. Il prévoit également une obligation de mise en œuvre de mesures adaptées de prévention et de protection, afin d'assurer que les systèmes automatisés soient conçus, paramétrés et utilisés de manière compatible avec la sécurité et la santé des travailleurs.

Article L. 173-7.

L'article 13 de ladite directive prévoit « Lorsqu'une plateforme de travail numérique compte plus de deux cent cinquante travailleurs dans l'État membre concerné, les dépenses afférentes à l'expert sont supportées par la plateforme de travail numérique, à condition qu'elles soient proportionnées. Les États membres peuvent déterminer la fréquence à laquelle il est fait appel à un expert, tout en veillant à l'effectivité de l'assistance. »

L'article L. 412-2 du Code du travail et son règlement grand-ducal d'exécution du 15 décembre 2017 portant exécution de l'article L.412-2 du Code du travail permettent à toute délégation de désigner un expert externe lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Sauf accord contraire préalable, la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année de mandat et par expert 0,10 pour cent de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédant la décision sur le mandat. Le chef d'entreprise doit être informé préalablement sur la nature du mandat ainsi conféré. La prise en charge financière de cet expert par l'employeur s'applique à partir du seuil de quinze salariés.

Eu égard à cet article L. 412-2 du Code du travail et à la taille des entreprises nationales, il y a lieu de baisser le seuil de deux-cent-cinquante salariés prévu par la directive à quinze salariés.

Article L. 173-8.

Cet article concerne les obligations d'information des plateformes de travail numériques en l'absence d'une délégation du personnel. Dans ces cas les plateformes sont tenues d'informer directement les travailleurs des plateformes concernés des décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ou à des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes. Il précise également la forme sous laquelle les informations doivent être fournies.

Article L. 174-1.

Cet article transpose l'article 16 de ladite directive en obligeant les plateformes de travail numériques de déclarer conformément à l'article L. 173-7 le travail exécuté par les travailleurs des plateformes à l'autorité de contrôle national.

Article L. 174-2.

Cet article énumère les informations que les plateformes de travail numériques doivent fournir à l'Inspection du travail et des mines ainsi qu'à la délégation du personnel. Elles sont également tenues d'informer l'ITM sur le travail exécuté par les personnes exécutant un travail via une plateforme, ainsi que sur leur statut professionnel.

Il précise ensuite que les plateformes doivent fournir les informations visées au paragraphe 1^{er} pour chaque État membre dans lequel des personnes exécutent un travail via une plateforme par l'intermédiaire de la plateforme de travail numérique concernée, et fixe les modalités de mise à disposition de ces informations.

Le paragraphe 4 prévoit que l'ITM ainsi que la délégation du personnel ont le droit de demander aux plateformes de travail numériques des informations supplémentaires, auxquelles ces dernières répondent en fournissant une réponse motivée sans retard injustifié.

Article L. 175-1.

L'article L. 175-1 met en œuvre les articles 6 et 18 de la directive (UE) 2024/2831 précitée en établissant une procédure spécifique permettant de contester la qualification juridique de la relation entre une plateforme de travail numérique et une personne exécutant un travail via celle-ci. Il vise à assurer l'effectivité de la présomption de relation de travail prévue par le droit européen et à garantir un accès rapide et effectif aux mécanismes de contrôle et de recours. Il confie à l'ITM un rôle de conciliation.

Le paragraphe 2 renforce les pouvoirs de l'ITM, qui peut agir d'office ou sur plainte et alerter les parties en cas de qualification erronée du statut professionnel.

Le paragraphe 3 prévoit une procédure juridictionnelle accélérée en cas de désaccord lorsque trois critères légaux (cf. article L. 172-2 de la présente proposition de loi) sont réunis, avec ordonnance exécutoire et possibilité d'appel, assurant une protection rapide des droits.

Le paragraphe 4 ouvre un recours devant le Tribunal du travail lorsque ces critères ne sont pas atteints ou que l'ITM ne conclut pas à la requalification, garantissant l'accès au juge et le droit à un recours effectif.

Article L. 175-2.

Cet article reconnaît aux représentants des travailleurs de plateformes et aux entités ayant un intérêt légitime le droit d'agir en justice ou administrativement, individuellement ou en soutien, pour défendre les droits et obligations prévus par le présent titre. Il transpose l'article 19 de ladite directive.

Article L. 175-3.

L'article L. 175-3 consacre le droit des personnes exécutant un travail via une plateforme de travail numérique de se contacter et de communiquer entre elles de manière privée et sécurisée, et de contacter les représentants des travailleurs ou d'être contactées par eux, par l'intermédiaire de l'infrastructure numérique des plateformes de travail numériques ou de moyens efficaces similaires, tout en respectant les obligations prévues par le règlement (UE) 2016/679 précité. Il s'agit d'une transposition fidèle de l'article 20 de ladite directive.

Article L. 175-4.

Cet article habilite l'ITM et les juridictions à ordonner aux plateformes de travail numériques la communication de toutes preuves pertinentes, y compris confidentielles, afin de garantir l'effectivité des litiges relatifs aux droits des travailleurs de plateformes. Il s'agit d'une transposition fidèle de l'article 21 de ladite directive.

Article L. 175-5.

Le présent article est basé sur les articles 22 et 23 de ladite directive ainsi que sur le mécanisme protecteur prévu à l'article L. 253-1 du Code du travail.

Article L. 175-6.

Le présent article est basé sur l'article 24 de ladite directive et sur les articles L. 143-1 et L. 614-13 du Code du travail en ce qui concerne le mécanisme et le montant des sanctions.

L'article 83, paragraphe 5, du règlement (UE) 2016/679 précité prévoit des amendes administratives pouvant s'élever jusqu'à 20 000 000 euros ou, dans le cas d'une entreprise, jusqu'à 4 pour cent du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent, le montant le plus élevé étant retenu. Ce plafond est repris pour toutes les amendes administratives prévues dans le présent titre.

Article L. 176-1.

Cet article précise que des conventions collectives peuvent prévoir des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme.

Commentaire de l'article 2

Il est profité de la présente proposition pour offrir aux salariés la même protection qu'aux travailleurs de plateforme contre le traitement de données à caractère personnel au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés.

Commentaire de l'article 3

Il est profité de la présente proposition pour offrir aux salariés tels que définis à l'article L.121-1, ainsi qu'aux stagiaires, apprentis et élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires, la même protection qu'aux travailleurs de plateforme contre la gestion algorithmique.

TEXTE COORDONNÉ

Code du travail

Livre 1^{er} – Relations individuelles et collectives du travail

« Titre VII – Travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique

Chapitre Premier. – Dispositions générales

Section 1. - Objet et champ d'application

Art. L. 171-1.

(1) Le présent titre a pour objectif d'améliorer les conditions de travail et la protection des données à caractère personnel dans le cadre du travail via une plateforme par :

1° l'introduction de mesures pour faciliter la détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme ;

2° la promotion de la transparence, de l'équité, du contrôle humain, de la sécurité et de la responsabilité dans la gestion algorithmique du travail via une plateforme ;

3° l'amélioration de la transparence du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières.

(2) Le présent titre établit des droits minimaux qui s'appliquent à toute personne exécutant un travail via une plateforme qui a ou qui, sur la base d'une évaluation des faits, peut être réputée avoir un contrat de travail.

Il établit également des règles visant à améliorer la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de leurs données à caractère personnel en prévoyant des mesures en matière de gestion algorithmique applicables aux personnes exécutant un travail via une plateforme.

Section 2. - Définitions

Art. L. 171-2.

(1) Pour l'application du présent titre, on entend par :

1°« plateforme de travail numérique » : toute personne physique ou morale fournissant un service qui satisfait à toutes les exigences suivantes :

- a) **il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile ;**
- b) **il est fourni à la demande d'un destinataire du service ;**
- c) **il 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 ;**
- d) **il comprend l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ;**

2°« travail via une plateforme » : tout travail organisé par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique et exécuté 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 ;

3°« 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 ;

4°« 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 des règles de droit du travail nationales, et notamment au sens des articles L. 121-1 et suivants ;

5°« intermédiaire » : une personne physique ou morale qui, aux fins de mettre des travaux de plateforme à disposition via une plateforme de travail numérique ou à la disposition d'une telle plateforme :

- a) **établit une relation contractuelle avec ladite plateforme de travail numérique et avec une personne exécutant un travail via une plateforme ;**
ou
- b) **fait partie d'une chaîne de sous-traitance entre ladite plateforme de travail numérique et la personne exécutant un travail via une plateforme ;**

6° « représentants des travailleurs » : les représentants du personnel au sens des articles L. 411-1 et suivants ainsi que les syndicats visés par les articles L. 161-3 à L. 161-5 ;

7° « systèmes de surveillance automatisés » : des systèmes qui sont utilisés aux fins ou à l'appui de la surveillance, de la supervision ou de l'évaluation, par voie électronique, du travail des personnes exécutant un travail via une plateforme ou des activités menées dans l'environnement de travail, y compris par la collecte de données à caractère personnel;

8° « systèmes de prise de décision automatisés » : les systèmes qui sont utilisés pour prendre ou appuyer, par voie électronique, des décisions qui ont une incidence significative sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris les conditions de travail des travailleurs des plateformes, en particulier les décisions ayant une incidence sur leur recrutement, l'accès aux tâches et l'organisation des tâches, leurs revenus, y compris la tarification des tâches, leur sécurité et leur santé, leur temps de travail, leur accès à la formation, leur promotion ou son équivalent, leur statut contractuel, y compris la limitation, la suspension ou la résiliation de leur compte.

(2) La définition de la notion de « plateformes de travail numériques » prévue au paragraphe 1^{er}, point 1°, ne recouvre pas les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou qui permet à des personnes qui ne sont pas des professionnels de revendre des biens.

Section 3. - Intermédiaires

Art. L. 171-3.

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 prévu par le présent titre que celles qui ont une relation contractuelle directe avec une plateforme de travail numérique. À cet effet, la plateforme et son ou ses intermédiaires sont solidairement responsables envers les personnes exécutant un travail via une plateforme et qui sont liées à l'une de ces entités.

Chapitre II. – Statut professionnel

Section 1. - Détermination correcte du statut professionnel

Art. L. 172-1.

L'existence d'un contrat de travail est déterminée 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.

Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie, la ou les parties qui assument les obligations de l'employeur sont clairement identifiées.

Section 2. - Présomption légale

Art. L. 172-2.

(1) La relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique ou son intermédiaire et une personne exécutant un travail en passant par cette plateforme est légalement présumée être une relation de travail au sens des articles L. 121-1 et suivants, lorsque des faits témoignant d'un contrôle et d'une direction sont constatés.

Il en est ainsi lorsque :

1° la plateforme fixe les conditions ou les limites de la rémunération des services/travaux ;

2° la plateforme supervise et contrôle l'exécution et la qualité du travail ou service presté par la personne prestant ou disposé à prester un service/travail par l'intermédiaire d'une plateforme, notamment par voie électronique ;

3° la plateforme s'affiche sur le marché en proposant le(s) service(s) ou le/les travail/travaux ;

4° la plateforme fixe les conditions d'accès de la personne prestant ou étant disposée à prester le service/travail aux services/travaux proposés et commandés par son intermédiaire par le/les bénéficiaire(s) ;

5° la plateforme réceptionne le paiement du service/travail à rendre ou rendu par la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par son intermédiaire ;

6° la plateforme de travail numérique limite la liberté de la personne exécutant un travail via une plateforme de travail numérique d'organiser son travail, en particulier sa liberté de choisir son horaire de travail ou ses périodes d'absence ou de fixer sa durée de travail journalière et hebdomadaire ;

7° la plateforme émet une classification des personnes prestant ou disposées à prester un service/travail par son intermédiaire ;

8° la plateforme se charge des échanges entre le bénéficiaire et la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par son intermédiaire ;

9° la plateforme peut décider d'exclure la personne prestant ou disposée à prester un service/travail par son intermédiaire et ne plus lui accorder l'accès à la plateforme ;

10° la plateforme de travail numérique restreint à la personne exécutant un travail via la plateforme la constitution d'une propre clientèle, la recherche de nouveaux clients ou de prester un service ou un travail pour le compte d'un tiers ;

11° la plateforme de travail numérique restreint pour la personne exécutant un travail via la plateforme la liberté d'organiser son travail en limitant la latitude d'accepter ou de refuser des tâches ;

12° la plateforme de travail numérique restreint pour la personne exécutant un travail via la plateforme la liberté d'organiser son travail en limitant la latitude de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants ;

13° la personne exécutant un travail via la plateforme doit respecter les règles impératives spécifiques imposées par la plateforme de travail numérique dans la réalisation et l'exécution du service ou du travail fourni par l'intermédiaire de la plateforme ou la plateforme de travail numérique prescrit des règles relatives à l'apparence et à la conduite à l'égard du ou des destinataires du service ou d'exécution du travail.

La personne travaillant sous l'une ou plusieurs des conditions visées à l'alinéa 2 du présent paragraphe est présumé liée à la plateforme par un contrat de travail au sens des articles L. 121-1 et suivants, présomption pouvant être renversée par la plateforme en rapportant la preuve qu'il n'existe pas de contrat de travail entre les parties. Lorsque la plateforme de travail numérique cherche à renverser la présomption légale, il lui incombe de prouver que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail au sens des articles L. 121-1 et suivants.

Néanmoins, lorsqu'au moins trois des critères visées à l'alinéa 2 du présent paragraphe sont remplis, alors l'existence du contrat de travail est établie, sans que la preuve contraire ne puisse être admise.

(2) Le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, s'applique également lorsqu'un intermédiaire remplit les conditions visées au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, à l'égard d'une personne exécutant un travail via une plateforme.

Chapitre III. – Gestion algorithmique

Section 1. - Limitations au traitement de données à caractère personnel au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés

Art. L. 173-1.

(1) Les plateformes de travail numériques n'accomplissent, au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, en aucun cas les actes suivants :

1° le traitement de données à caractère personnel concernant l'état émotionnel ou psychologique de la personne exécutant un travail via une plateforme ;

2° le traitement de données à caractère personnel liées à des conversations privées, y compris les échanges avec d'autres personnes exécutant un travail via une plateforme et leurs représentants ;

3° la collecte de données à caractère personnel alors que la personne exécutant un travail via une plateforme ne propose pas ou n'exécute pas de travail via une plateforme ;

4° le traitement de données à caractère personnel pour prévoir l'exercice de droits fondamentaux, y compris le droit d'association, le droit de négociation et d'actions collectives ou le droit à l'information et à la consultation, tels qu'ils sont définis dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

5° le traitement de données à caractère personnel pour déduire l'origine raciale ou ethnique, le statut migratoire, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap, l'état de santé, notamment une maladie chronique ou le statut VIH, l'état émotionnel ou psychologique, l'affiliation syndicale, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne ;

6° le traitement de données biométriques, telles qu'elles sont définies à l'article 4, point 14), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, tel que modifié, d'une personne exécutant un travail via une plateforme afin d'établir son identité en comparant ces données aux données biométriques de personnes stockées dans une base de données.

(2) Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes les personnes exécutant un travail via une plateforme dès le début de la procédure de recrutement ou de sélection.

(3) Le présent article s'applique non seulement aux systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, mais également aux plateformes de travail numériques lorsqu'elles utilisent des systèmes automatisés qui appuient ou prennent des décisions ayant une quelconque incidence sur les personnes exécutant un travail via une plateforme.

Section 2. - Analyse d'impact relative à la protection des données

Art. L. 173-2.

(1) Le traitement de données à caractère personnel par une plateforme de travail numérique au moyen de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés est un type de traitement susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques au sens de l'article 35, paragraphe 1^{er}, du règlement (UE) 2016/679 précité. Lorsqu'elles effectuent, conformément à l'article 35, paragraphe 1^{er}, du règlement (UE) 2016/679 précité, une analyse de l'impact du traitement de données à caractère personnel par des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés sur la protection des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris concernant les limitations au traitement visées à l'article L. 173-1, les plateformes de travail numériques, agissant en tant que responsables du traitement au sens de l'article 4, point 7), du règlement (UE) 2016/679 précité, sollicitent l'avis des personnes exécutant un travail via une plateforme et de leurs représentants.

(2) Les plateformes de travail numériques fournissent le résultat de l'analyse aux personnes exécutant un travail via une plateforme et à leurs représentants.

Section 3. - Transparence sur les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés

Art. L. 173-3.

(1) Les plateformes de travail numériques fournissent aux personnes exécutant un travail via une plateforme, aux représentants des travailleurs des plateformes et, sur demande, à l'Inspection du travail et des mines et à la Commission nationale pour la protection des données des informations sur le recours à des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés.

Ces informations portent sur :

1° tous les types de décisions appuyées ou prises par des systèmes de prise de décision automatisés, y compris lorsque ces systèmes appuient ou prennent des décisions qui n'ont pas une incidence notable sur les personnes exécutant un travail via une plateforme ;

2° en ce qui concerne les systèmes de surveillance automatisés :

- a) le fait que ces systèmes sont utilisés ou sont en cours d'installation ;
- b) les catégories de données et d'actions surveillées, supervisées ou évaluées par ces systèmes, y compris l'évaluation par le destinataire du service ;
- c) l'objectif de la surveillance et la manière dont le système doit l'atteindre ;
- d) les destinataires ou catégories de destinataires des données à caractère personnel traitées par ces systèmes, et toute transmission ou tout transfert de ces données à caractère personnel, y compris au sein d'un groupe d'entreprises ;

3° en ce qui concerne les systèmes de prise de décision automatisés :

- a) le fait que ces systèmes sont utilisés ou sont en cours d'installation ;
- b) les catégories de décisions qui sont prises ou appuyées par ces systèmes ;
- c) les catégories de données et les principaux paramètres que ces systèmes prennent en compte, et l'importance relative de ces principaux paramètres dans la prise de décision automatisée, y compris la manière dont les données à caractère personnel ou le comportement de la personne exécutant un travail via une plateforme influencent les décisions ;
- d) la motivation des décisions de limiter, de suspendre ou de résilier le compte de la personne exécutant un travail via une plateforme, de refuser la rémunération du travail qu'elle a exécuté, des décisions concernant son statut contractuel ou de toute décision ayant un effet équivalent ou préjudiciable.

(2) Les plateformes de travail numériques fournissent les informations visées au paragraphe 1^{er} sous forme de document écrit, qui peut être électronique. Les informations sont présentées sous une forme transparente, intelligible et facilement accessible, dans un langage clair et simple.

(3) Les personnes exécutant un travail via une plateforme reçoivent des informations concises sur les systèmes et leurs caractéristiques qui les concernent directement, y compris leurs conditions de travail, le cas échéant, au plus tard le premier jour ouvrable avant l'introduction de changements ayant une incidence sur les conditions de travail, l'organisation du travail ou la surveillance de l'exécution du travail, ou à tout moment à leur demande. À leur demande, elles reçoivent également des informations complètes et détaillées sur tous les systèmes concernés et leurs caractéristiques.

(4) Les représentants des travailleurs reçoivent des informations complètes et détaillées sur tous les systèmes concernés et leurs caractéristiques. Ils reçoivent ces informations avant le recours à ces systèmes ou l'introduction de changements ayant une incidence sur les conditions de travail, l'organisation du travail ou la surveillance de l'exécution du travail, ou à tout moment à leur demande. L'Inspection du travail et des mines et la Commission nationale pour la protection des données reçoivent des informations complètes et détaillées à tout moment à leur demande.

(5) Les plateformes de travail numériques fournissent les informations visées au paragraphe 1^{er} aux personnes faisant l'objet d'une procédure de recrutement ou de sélection. Ces informations sont fournies conformément au paragraphe 2, sont concises, ne concernent que les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés utilisés dans le cadre de cette procédure et sont fournies avant le début de cette procédure.

(6) Les personnes exécutant un travail via une plateforme ont un droit à la portabilité des données à caractère personnel générées dans le contexte de l'exécution de leur travail dans le cadre des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés utilisés par une plateforme de travail numérique, y compris les notations et les évaluations, sans que cela ne porte atteinte aux droits du destinataire du service conformément au règlement (UE) 2016/679 précité. La plateforme de travail numérique fournit, gratuitement, aux personnes exécutant un travail via une plateforme des outils visant à faciliter l'exercice effectif de leurs droits à la portabilité, visés à l'article 20 du règlement (UE) 2016/679 précité et à la première phrase du présent paragraphe. À la demande de la personne exécutant un travail via une plateforme, la plateforme de travail numérique transmet directement ces données à caractère personnel à un tiers.

Section 4. - Contrôle humain des systèmes automatisés

Art. L. 173-4.

(1) Les plateformes de travail numériques contrôlent et, avec la participation des représentants des travailleurs, procèdent régulièrement, et en tout cas tous les deux ans, à une évaluation de l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par les systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés utilisés par la plateforme de travail numérique sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris, le cas échéant, sur leurs conditions de travail et l'égalité de traitement au travail.

(2) Les plateformes de travail numériques garantissent des ressources humaines suffisantes pour assurer un contrôle et une évaluation effectifs de l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés. Les personnes auxquelles la plateforme de travail numérique confie la fonction de contrôle et d'évaluation ont la compétence, la formation et l'autorité

nécessaires pour exercer cette fonction, y compris pour annuler des décisions automatiques.

Ces personnes sont protégées contre le licenciement avec préavis légal tant qu'elles occupent cette fonction ou effectuent cette mission ainsi que pendant les six mois qui suivent la fin de cette fonction ou mission.

Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

Dans les quinze jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irréguliers, les personnes visées à l'alinéa 1^{er}, peuvent saisir par simple requête le président de la juridiction du travail, qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension du salaire en attendant la solution définitive du litige. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail. Elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions visées à l'alinéa 3 du présent paragraphe, le président ordonne la réintégration de la personne concernée dans l'entreprise.

(3) Lorsque le contrôle ou l'évaluation visés au paragraphe 1^{er} mettent au jour un risque élevé de discrimination au travail dans le cadre de l'utilisation de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés ou concluent que des décisions individuelles prises ou appuyées par des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés ont violé les droits d'une personne exécutant un travail via une plateforme, la plateforme de travail numérique prend les mesures nécessaires, y compris, le cas échéant, une modification du système de surveillance et de prise de décision automatisé ou la cessation de son utilisation, afin d'éviter que de telles décisions ne soient prises à l'avenir.

(4) Les informations relatives à l'évaluation en vertu du paragraphe 1^{er} sont transmises aux représentants des travailleurs des plateformes. Les plateformes de travail numériques mettent également ces informations à la disposition des personnes exécutant un travail via une plateforme, de l'Inspection du travail et des mines et de la Commission nationale pour la protection des données à leur demande.

(5) Toute décision de limitation, de suspension ou de résiliation de la relation contractuelle ou du compte d'une personne exécutant un travail via une plateforme, ou toute autre décision entraînant un préjudice équivalent, est prise par un être humain.

Section 5. - Évaluation humaine

Art. L. 173-5.

(1) Les personnes exécutant un travail via une plateforme ont le droit d'obtenir de la plateforme de travail numérique, sans retard injustifié, une explication concernant toute décision prise ou appuyée par un système de prise de décision automatisé. Cette explication, orale ou écrite, est présentée de manière transparente et intelligible, dans un langage clair et simple. Les plateformes de travail numériques permettent aux personnes exécutant un travail via une plateforme de s'adresser à une personne de contact désignée par la plateforme de travail numérique pour discuter et clarifier les faits, les circonstances et les raisons ayant conduit à la décision. Les plateformes de travail numériques veillent à ce que ces personnes de contact aient la compétence, la formation et l'autorité nécessaires pour exercer cette fonction.

Les plateformes de travail numériques fournissent à la personne exécutant un travail via une plateforme une motivation écrite de toute décision appuyée ou, le cas échéant, prise par un système de prise de décision automatisé visant à limiter, suspendre ou résilier le compte de la personne exécutant un travail via une plateforme, de toute décision de refuser la rémunération du travail exécuté par la personne exécutant un travail via une plateforme, de toute décision relative au statut contractuel de la personne exécutant un travail via une plateforme, de toute décision ayant des effets similaires ou de toute autre décision ayant une incidence sur les aspects essentiels de la relation de travail ou autre relation contractuelle, sans retard injustifié et au plus tard le jour où elle prend effet.

(2) Les personnes exécutant un travail via une plateforme et leurs représentants ont le droit de demander à la plateforme de travail numérique de réexaminer les décisions visées au paragraphe 1^{er}. La plateforme de travail numérique répond à cette demande en fournissant à la personne exécutant un travail via une plateforme une réponse suffisamment précise et dûment motivée sous forme de document écrit, qui peut être électronique, sans retard injustifié et, en tout état de cause, dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande.

(3) Lorsque la décision visée au paragraphe 1^{er} viole les droits d'une personne exécutant un travail via une plateforme, la plateforme de travail numérique rectifie cette décision sans tarder et, en tout état de cause, dans un délai de deux semaines à compter de l'adoption de la décision. Lorsqu'une telle rectification n'est pas possible, la plateforme de travail numérique offre une réparation adéquate pour le préjudice subi. En tout état de cause, la plateforme de travail numérique prend les mesures nécessaires, y compris, le cas échéant, une modification du système de prise de décision automatisé ou la cessation de son utilisation, afin d'éviter que de telles décisions ne soient prises à l'avenir.

(4) Le présent article ne s'applique pas aux personnes exécutant un travail via une plateforme qui sont également des entreprises utilisatrices au sens de l'article 2, point 1),

du règlement (UE) 2019/1150 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne.

Section 6. - Sécurité et santé

Art. L. 173-6.

(1) Sans préjudice des dispositions nationales et européennes en matière de sécurité et de santé au travail, les plateformes de travail numériques, en ce qui concerne les travailleurs des plateformes :

1° évaluent les risques que présentent les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés pour leur sécurité et leur santé, notamment en ce qui concerne les risques d'accident du travail, les risques psychosociaux et les risques ergonomiques possibles ;

2° évaluent si les garanties de ces systèmes sont adaptées aux risques recensés compte tenu des caractéristiques spécifiques de l'environnement de travail ;

3° établissent des mesures de prévention et de protection appropriées.

(2) En ce qui concerne les exigences prévues au paragraphe 1^{er}, les plateformes de travail numériques assurent l'information, la consultation et la participation effectives des travailleurs des plateformes ou de leurs représentants conformément aux articles L.312-6 et L.312-7 du Code du travail.

(3) Les plateformes de travail numériques n'utilisent pas des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés d'une manière qui exerce une pression indue sur les travailleurs des plateformes ou qui mette en danger d'une autre façon la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs des plateformes.

(4) Le présent article s'applique non seulement aux systèmes de prise de décision automatisés, mais également lorsque les plateformes de travail numériques utilisent des systèmes automatisés qui appuient ou prennent des décisions ayant une quelconque incidence sur les travailleurs des plateformes.

(5) Pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes, y compris pour les protéger de la violence et du harcèlement, les plateformes de travail numériques mettent en oeuvre des mesures préventives, y compris la mise en place de canaux de signalement efficaces, conformément au dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail visées par les articles L.246-1 à L.246-7 du Code du Travail.

Section 7. - Information et consultation

Art. L. 173-7.

(1) Sans préjudice des droits en matière d'information, de consultation et de droit de participation des représentants des travailleurs, les plateformes de travail numériques appliquent ces mêmes règles visées à l'article L-173-6 en ce qui concerne les décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ou à des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes.

(2) Les représentants des travailleurs des plateformes peuvent être assistés par un expert de leur choix, dans la mesure où ils en ont besoin pour examiner la question faisant l'objet de l'information et de la consultation et formuler un avis. Ce droit à l'expert s'entend sans préjudice du droit à l'expert de la délégation du personnel prévu à l'article L. 412-2. Lorsqu'une plateforme de travail numérique compte plus de quinze salariés, les dépenses afférentes à l'expert sont supportées par la plateforme de travail numérique.

Section 8. - Information des travailleurs

Art. L. 173-8.

Si la plateforme de travail numérique n'a pas de délégation du personnel, elle informe directement les travailleurs des plateformes concernés des décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ou à des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes. Les informations sont fournies sous forme de document écrit, qui peut être électronique, et sont présentées sous une forme transparente, intelligible et facilement accessible, dans un langage clair et simple.

Chapitre IV. – Transparence du travail via une plateforme

Section 1. - Déclaration du travail via une plateforme

Art. L. 174-1.

Les plateformes de travail numériques doivent déclarer conformément à l'article L. 173-7 le travail exécuté par les travailleurs des plateformes à l'Inspection du travail et des mines.

Section 2. - Accès aux informations pertinentes sur le travail via une plateforme

Art. L. 174-2.

(1) Les plateformes de travail numériques mettent les informations visées aux points 1° à 4° à la disposition de l'Inspection du travail et des mines ainsi que de la délégation du personnel :

1° le nombre de personnes exécutant un travail via une plateforme par l'intermédiaire de la plateforme de travail numérique concernée, ventilé par niveau d'activité et en fonction de leur statut contractuel ou professionnel ;

2° les conditions générales fixées par la plateforme de travail numérique et applicables à ces relations contractuelles ;

3° la durée moyenne d'activité, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine et par personne et le revenu moyen provenant de l'activité des personnes exécutant régulièrement un travail via une plateforme par l'intermédiaire de la plateforme de travail numérique concernée ;

4° les intermédiaires avec lesquels la plateforme de travail numérique a une relation contractuelle.

(2) Les plateformes de travail numériques fournissent à l'Inspection du travail et des mines des informations sur le travail exécuté par les personnes exécutant un travail via une plateforme ainsi que sur leur statut professionnel.

(3) Les informations visées au paragraphe 1^{er}, points 1° à 4°, sont fournies pour chaque État membre de l'Union européenne dans lequel des personnes exécutent un travail via une plateforme par l'intermédiaire de la plateforme de travail numérique concernée. En ce qui concerne le paragraphe 1^{er}, point 3°, les informations en question ne sont fournies que sur demande. Les informations sont mises à jour au moins tous les six mois et, en ce qui concerne le paragraphe 1^{er}, point 2°, chaque fois que les conditions sont modifiées sur le fond.

(4) L'Inspection du travail et des mines et la délégation du personnel ont le droit de demander aux plateformes de travail numériques des éclaircissements et des précisions supplémentaires au sujet de toutes les informations fournies, y compris des précisions concernant le contrat de travail. Les plateformes de travail numériques répondent à cette demande en fournissant une réponse motivée sans retard injustifié.

Chapitre V. – Voies de recours et application du droit

Section 1. - Droit de recours

Art. L. 175-1.

(1) Les personnes exécutant un travail via une plateforme ou leurs représentants visés à l'article L. 171-2, point 7°, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que la relation contractuelle entre la plateforme ou l'intermédiaire et la personne exécutant un travail via une plateforme doit être qualifiée de contrat de travail conformément à l'article L. 172-2, paragraphe 1^{er}.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué tente de concilier les parties.

(2) Lorsque l'Inspection du travail et des mines constate à la suite d'une demande, d'une plainte, d'une dénonciation ou lors d'un contrôle effectué de sa propre initiative, que le statut professionnel d'une personne exécutant un travail via une plateforme pourrait avoir été déterminé ou qualifié erronément, elle en avise les parties et demande leur position.

(3) Si le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué conclut à l'existence d'un contrat de travail sur la base de trois des critères visés à l'article L. 172-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, mais que la plateforme ou son intermédiaire s'y opposent, l'une des parties peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de prononcer la requalification de la relation de travail en contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) En cas de désaccord de l'Inspection du travail et des mines ou des parties sur la requalification de la relation de travail en contrat de travail sans que soient réunis trois des critères visés à l'article L. 172-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, l'une des parties peut demander, par simple requête, au Tribunal du travail de prononcer la requalification de la relation de travail en contrat de travail.

Section 2. - Procédures au nom ou en soutien des personnes exécutant un travail via une plateforme

Art. L. 175-2.

Sans préjudice de l'article 80 du règlement (UE) 2016/679 précité, les représentants des travailleurs et les entités juridiques qui ont un intérêt légitime à défendre les droits des personnes exécutant un travail via une plateforme peuvent engager toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter les droits ou obligations découlant du présent titre. Ils peuvent agir au nom ou en soutien d'une ou de plusieurs personnes exécutant un travail via une plateforme en cas de violation d'un droit ou d'une obligation découlant du présent titre.

Section 3. - Canaux de communication pour les personnes exécutant un travail via une plateforme

Art. L. 175-3.

Les plateformes de travail numériques doivent procurer aux personnes exécutant un travail via une plateforme la possibilité de se contacter et de communiquer entre elles de manière privée et sécurisée, et de contacter les représentants des travailleurs ou d'être contactées par eux, par l'intermédiaire de l'infrastructure numérique des plateformes de travail numériques ou de moyens efficaces similaires, tout en respectant les obligations prévues par le règlement (UE) 2016/679 précité. Les plateformes de travail numériques s'abstiennent d'accéder à ces contacts et communications ou de les surveiller.

Section 4. - Accès aux preuves

Art. L. 175-4.

L'Inspection du travail et des mines ainsi que toute juridiction saisie d'un litige ont le droit d'ordonner à la plateforme de travail numérique de communiquer toute preuve pertinente se trouvant sous son contrôle.

Toute juridiction saisie d'un litige peut ordonner la communication de preuves contenant des informations confidentielles lorsqu'elle le juge utile dans le cadre de la procédure.

Section 5. - Protection contre les traitements ou conséquences défavorables

Art. L. 175-5.

(1) Les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris celles d'entre elles qui sont leurs représentants, sont protégées contre tout traitement défavorable par la plateforme de travail numérique ou contre toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de la plateforme de travail numérique ou de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par le présent titre.

(2) Les personnes visées au paragraphe 1^{er} ne peuvent pas faire l'objet de représailles ni en raison de leurs protestations ou revendications formulées dans le cadre de droits revendiqués sur la base du présent titre, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter leurs droits.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1^{er} et 2, et notamment toute modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7, toute convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 et tout licenciement prononcé en violation de ces dispositions, sont nuls de plein droit.

En cas de modification d'une clause essentielle du contrat rendant applicable l'article L. 121-7 ou en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur en violation des dispositions visées aux alinéas 2 et 3 du présent paragraphe, les personnes exécutant un travail via une plateforme peuvent demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la modification ou de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité de la modification ou du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe 4. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.

Lorsque les personnes exécutant un travail via une plateforme établissent devant la juridiction saisie des faits laissant présumer qu'il y a eu modification d'une clause essentielle de leur contrat ou licenciement en raison de leurs revendications sur la base du présent titre, il incombe à la plateforme de travail numérique de prouver que la modification d'une clause essentielle de leur contrat ou le licenciement ont été fondés sur d'autres motifs.

En cas de modification d'une clause essentielle du contrat ou de licenciement d'un représentant des personnes exécutant un travail via une plateforme, l'article L. 415-10 est applicable.

Section 6. - Contrôle et sanctions

Art. L. 175-6.

(1) La Commission nationale pour la protection des données est chargée d'assurer le suivi et le contrôle du respect des dispositions du présent titre en ce qui concerne les questions relatives à la protection des données, conformément aux dispositions pertinentes des chapitres VI, VII et VIII, du règlement (UE) 2016/679 précité. Le plafond des amendes administratives visé à l'article 83, paragraphe 5, du règlement (UE) 2016/679 précité s'applique aux violations constatées.

(2) La Commission nationale pour la protection des données et l'Inspection du travail et des mines coopèrent pour faire observer le respect du présent titre dans le cadre de leurs compétences respectives, en particulier lorsque des questions se posent sur l'incidence des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés sur les personnes

exécutant un travail via une plateforme. À cette fin, ces autorités échangent entre elles les informations pertinentes, y compris les informations obtenues dans le cadre d'inspections ou d'enquêtes, sur demande ou de leur propre initiative.

(3) La Commission nationale pour la protection des données et l'Inspection du travail et des mines coopèrent par l'échange d'informations pertinentes et de bonnes pratiques concernant la mise en œuvre de la présomption légale, avec le soutien de la Commission européenne.

(4) Lorsque les personnes exécutant un travail via une plateforme exécutent un travail via une plateforme dans un État membre de l'Union européenne différent de celui dans lequel la plateforme de travail numérique est établie, la Commission nationale pour la protection des données et l'Inspection du travail et des mines sont appelées à coopérer avec les autorités d'autres États membres de l'Union européenne qui assument des tâches similaires à celles définies dans le présent titre aux fins de son application.

(5) Les infractions aux dispositions du présent titre sont passibles d'une amende administrative entre 1.000 et 25.000 euros par personne exécutant un travail via une plateforme.

En cas de récidive dans le délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende, ces amendes peuvent être portées au double du maximum.

Le montant total de l'amende ne peut être supérieur aux maxima posés par l'article 83, paragraphe 5, du règlement (UE) 2016/679 précité.

Pour fixer le montant de l'amende, le directeur de l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

L'amende administrative est prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines après constatation de l'infraction par un des agents de contrôle de l'Inspection du travail et des mines et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13.

Les cas d'infractions graves sont passibles d'être sanctionnés par une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines, lequel apprécie le caractère de gravité de l'infraction.

La plateforme de travail numérique ou l'intermédiaire qui s'est vu notifier l'une des amendes prévues aux alinéas 1 et 2 du présent paragraphe et qui ne s'est pas acquittée du paiement des montants endéans le délai fixé par la décision directoriale est passible d'être sanctionné par une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. Afin de prononcer la cessation des travaux, le directeur de

l'Inspection du travail et des mines prend en compte les circonstances et la gravité du manquement ainsi que le comportement de son auteur.

Les décisions prévues au présent article sont susceptibles d'un recours en réformation devant le Tribunal administratif.

Chapitre VI. – Conventions collectives de travail et règles spécifiques relatives au traitement des données à caractère personnel

Art. L. 176-1.

Les conventions collectives de travail peuvent prévoir des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme. ».

Livre II – Réglementation et conditions de travail

« Titre VI – Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail

Art. L-261-1.

(1) Le traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail ne peut être mis en œuvre par l'employeur que dans les cas visés à l'article 6, paragraphe 1^{er}, lettres a) à f), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), et conformément aux dispositions du présent article.

(2) Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur : pour les personnes tombant sous l'empire de la législation sur le contrat de droit privé : le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'inspection du travail et des mines ; pour les personnes tombant sous l'empire d'un régime statutaire : les organismes de représentation du personnel tels que prévus par les lois et règlements afférents.

Cette information préalable contient une description détaillée de la finalité du traitement envisagé, ainsi que des modalités de mise en œuvre du système de surveillance et, le cas échéant, la durée ou les critères de conservation des données, de même qu'un engagement formel de l'employeur de

la non-utilisation des données collectées à une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable.

(3) Lorsque le traitement des données à caractère personnel prévu au paragraphe 1er est mis en œuvre :

1° pour les besoins de sécurité et de santé des salariés,

2° pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou

3° dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément aux dispositions du présent code,

les dispositions prévues aux articles L.211-8, L.414-9 et L.423-1 s'appliquent, sauf lorsque le traitement répond à une obligation légale ou réglementaire.

(4) Pour les projets des traitements visés au paragraphe 1er, la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés, peuvent, dans les quinze jours suivant l'information préalable, soumettre une demande d'avis préalable relative à la conformité du projet de traitement à des fins de surveillance du salarié dans le cadre des relations de travail à la Commission nationale pour la protection des données, qui doit rendre son avis dans le mois de la saisine. Cette demande a un effet suspensif pendant ce délai.

(5) Les salariés concernés ont le droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale pour la protection des données. Une telle réclamation ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

Art. L.261-2.

(1) Les employeurs n'accomplissent, au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, en aucun cas les actes suivants :

1° le traitement de données à caractère personnel concernant l'état émotionnel ou psychologique des salariés ;

2° le traitement de données à caractère personnel liées à des conversations privées, y compris les échanges avec d'autres salariés et leurs représentants ;

3° la collecte de données à caractère personnel alors que le salarié ne propose pas ou n'exécute pas de travail en ligne ;

4° le traitement de données à caractère personnel pour prévoir l'exercice de droits fondamentaux, y compris le droit d'association, le droit de négociation et d'actions collectives ou le droit à l'information et à la consultation, tels qu'ils sont définis dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

5° le traitement de données à caractère personnel pour déduire l'origine raciale ou ethnique, le statut migratoire, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap, l'état de santé, notamment une maladie chronique ou le statut VIH, l'état émotionnel ou psychologique, l'affiliation syndicale, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne ;

6° le traitement de données biométriques, telles qu'elles sont définies à l'article 4, point 14), du règlement (UE) 2016/679 précité, d'un salarié afin d'établir son identité en comparant ces données aux données biométriques de personnes stockées dans une base de données.

(2) Les dispositions du présent article s'appliquent à tous les salariés dès le début de la procédure de recrutement ou de sélection.

(3) Le présent article s'applique non seulement aux systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, mais également aux employeurs lorsqu'ils utilisent des systèmes automatisés qui appuient ou prennent des décisions ayant une quelconque incidence sur les salariés.

Art. L. 261-3.

Quiconque effectue un traitement en violation de l'article «L. 261-1» est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 251 à 125.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

La juridiction saisie peut prononcer la cessation du traitement contraire à l'article «L. 261-1» sous peine d'astreinte dont le maximum est fixé par ladite juridiction. »

Livre II – Réglementation et conditions de travail

« Titre X – Protection contre la gestion algorithmique

Art. L. 300-1.

Les dispositions du Chapitre III - Gestion algorithmique du Titre VII du Livre premier du Code du travail sont applicables à tous les salariés tels que définis à l'article L.121-1, ainsi qu'aux stagiaires, apprentis et élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires. »

*

FICHE FINANCIERE

(Article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget,
la comptabilité et la trésorerie de l'État)

La présente proposition de loi n'a pas d'impact financier sur le budget de l'État.

*



Marc Baum

20260424_Avis



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis IV/11/2026

23 avril 2026

Travail via une plateforme

relatif au

Proposition de loi portant modification du Code du travail en vue de la transposition 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

Par lettre du 17 février 2026, Monsieur Marc SPAUTZ, ministre du travail, a saisi pour avis notre Chambre au sujet de la proposition de loi sous rubrique.

1. La proposition de loi vise à transposer en droit luxembourgeois 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.

2. La CSL salue l'initiative de cette proposition de loi, compte tenu de l'échéance de transposition fixée au mois de décembre 2026, cette démarche s'avère particulièrement opportune.

Chapitre I. Dispositions générales

Objet et champ d'application

3. La présente proposition vise à améliorer les conditions de travail ainsi que la protection des données à caractère personnel dans le cadre du travail effectué via une plateforme. À cette fin, elle prévoit notamment des mesures destinées à faciliter la détermination du statut professionnel approprié des personnes exécutant un tel travail, à promouvoir la transparence, l'équité, le contrôle humain, la sécurité et la responsabilité dans l'utilisation de systèmes de gestion algorithmique. Elle établit également des droits minimaux applicables à toute personne exécutant un travail via une plateforme qui dispose d'un contrat de travail ou qui est réputée en être titulaire sur la base d'une appréciation des faits. Enfin, elle fixe des règles visant à améliorer la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de leurs données à caractère personnel, notamment par l'introduction de mesures relatives à la gestion algorithmique applicables aux personnes exécutant un travail via une plateforme.

4. La CSL regrette toutefois que le présent titre ne précise pas expressément son champ d'application territorial. À cet égard, elle estime qu'il serait opportun d'indiquer clairement que les dispositions en question s'appliquent aux plateformes de travail numériques qui organisent un travail via une plateforme lorsque celui-ci est exécuté au Luxembourg ou à partir du Luxembourg, indépendamment du lieu d'établissement de ces plateformes et sans considération du droit qui pourrait par ailleurs être applicable.

Intermédiaires

5. La proposition prévoit que lorsque l'organisation du travail via une plateforme fait intervenir un ou plusieurs intermédiaires, les personnes exécutant un travail via une plateforme et liées contractuellement à ces intermédiaires bénéficient d'un niveau de protection équivalent à celui accordé aux personnes disposant d'une relation contractuelle directe avec une plateforme de travail numérique. Cette situation peut notamment se présenter dans des structures d'organisation du travail comportant plusieurs intervenants, telles que des chaînes de sous-traitance, susceptibles de rendre moins claire la répartition des responsabilités entre la plateforme et les intermédiaires. Afin d'éviter qu'une telle organisation n'entraîne une diminution du niveau de protection des personnes concernées, il est prévu que la plateforme de travail numérique et les intermédiaires impliqués assument une responsabilité solidaire à l'égard des personnes exécutant un travail via une plateforme et liées contractuellement à l'une de ces entités.

Chapitre II. Statut professionnel

Détermination correcte du statut professionnel

6. L'existence d'un contrat de travail est déterminée avant tout au regard des faits relatifs à l'exécution effective du travail, y compris, le cas échéant, de l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés dans l'organisation du travail via une plateforme, et ce indépendamment de la qualification donnée à la relation par les parties dans un éventuel contrat. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie, la ou les entités auxquelles incombent les obligations de l'employeur doivent être clairement identifiées.

Présomption légale

7. La relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique, ou le cas échéant son intermédiaire, et une personne exécutant un travail via cette plateforme est présumée constituer une relation de travail au sens des articles L.121-1 et suivants du Code du travail lorsqu'une ou plusieurs des conditions révélant l'exercice d'un pouvoir de direction et de contrôle sont réunies.

Tel peut notamment être le cas lorsque la plateforme fixe ou encadre la rémunération, supervise ou contrôle l'exécution et la qualité du travail, organise l'accès aux prestations proposées ou perçoit le paiement des services réalisés. La présomption peut également résulter de conditions limitant l'autonomie de la personne concernée dans l'organisation de son travail, notamment en matière d'horaires, d'acceptation des tâches ou de recours à des remplaçants, de restrictions à la possibilité de développer une clientèle propre ou de travailler pour des tiers, ou encore de l'imposition de règles relatives à l'exécution du travail, à l'apparence ou à la conduite envers les bénéficiaires du service, ainsi que du pouvoir de restreindre ou de retirer l'accès à la plateforme.

8. Lorsque l'une ou plusieurs de ces conditions sont remplies, la personne exécutant un travail via une plateforme est présumée être liée à la plateforme par un contrat de travail au sens des articles L.121-1 et suivants du Code du travail. Il appartient à la plateforme de travail numérique d'apporter la preuve contraire en démontrant que la relation contractuelle en cause ne constitue pas une relation de travail. Toutefois, lorsque au moins trois des conditions précitées sont réunies, l'existence d'un contrat de travail est réputée établie et la preuve contraire n'est pas admise.

9. Ces règles s'appliquent également lorsque les conditions précitées sont remplies par un intermédiaire à l'égard d'une personne exécutant un travail via une plateforme.

10. La CSL salue l'approche retenue, fondée sur un ensemble de conditions révélant l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle. Une telle formulation, relativement ouverte, permet de tenir compte de la diversité des formes d'organisation du travail via les plateformes et favorise l'application de cette règle à un nombre aussi large que possible de personnes exécutant un travail dans ce cadre.

Chapitre III. Gestion algorithmique

Limitations au traitement de données à caractère personnel au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés

11. Il est prévu que les plateformes de travail numériques ne peuvent pas, au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, traiter certaines catégories de données à caractère personnel relatives aux personnes exécutant un travail via une plateforme. Sont notamment prohibés le traitement de données relatives à l'état émotionnel ou psychologique, aux conversations privées, y compris celles échangées avec d'autres travailleurs de plateforme ou leurs représentants, ainsi que la collecte de données lorsque la personne ne propose pas ou n'exécute pas de travail via la plateforme.

12. Le texte interdit de traiter des données afin de prévoir l'exercice de droits fondamentaux, tels que la liberté d'association ou le droit à la négociation et à l'action collectives, ou d'en déduire des informations sensibles telles que l'origine raciale ou ethnique, le statut migratoire, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé, l'affiliation syndicale, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle. Le recours à des données biométriques afin d'établir l'identité d'une personne exécutant un travail via une plateforme par comparaison avec une base de données est également interdit. Ces dispositions s'appliquent à toutes les personnes exécutant un travail via une plateforme dès le début de la procédure de recrutement ou de sélection et couvrent l'ensemble des systèmes automatisés utilisés par les plateformes pour prendre ou appuyer des décisions ayant une incidence sur ces personnes.

13. La CSL souligne qu'au regard de l'évolution actuelle du monde du travail et du recours croissant aux systèmes automatisés dans la gestion des relations de travail, de telles règles devraient s'appliquer à l'ensemble des salariés et non être limitées aux seules personnes exécutant un travail via une plateforme.

Analyse d'impact relative à la protection des données

14. Le traitement de données à caractère personnel par une plateforme de travail numérique au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés est considéré comme susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques au sens de l'article 35, paragraphe 1, du règlement (UE) 2016/679. Dans ce cadre, les plateformes doivent, lors de la réalisation de l'analyse d'impact relative à la protection des données, consulter les personnes exécutant un travail via une plateforme ainsi que leurs représentants et leur communiquer les résultats de cette analyse.

Transparence des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés

15. La proposition de loi prévoit que les plateformes de travail numériques doivent informer les personnes exécutant un travail via une plateforme, leurs représentants ainsi que, sur demande, les autorités nationales compétentes, du recours à des systèmes de surveillance automatisés et de prise de décision automatisés. Ces informations portent notamment sur l'utilisation de ces systèmes, les catégories de données traitées, les paramètres pris en compte dans les décisions automatisées ainsi que les conséquences possibles de ces décisions, notamment en ce qui concerne la rémunération, le statut contractuel ou l'accès à la plateforme.

16. Ces informations doivent être fournies par écrit, dans un langage clair et accessible, dès le début de l'activité, avant toute modification ayant une incidence sur les conditions de travail et à la demande des personnes concernées. Les représentants des travailleurs et les autorités compétentes peuvent obtenir des informations complètes et détaillées. Les personnes exécutant un travail via une plateforme disposent en outre d'un droit à la portabilité des données générées dans le cadre de leur activité, y compris les notations et évaluations.

Contrôle humain des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés

17. En outre, les plateformes de travail numériques doivent contrôler régulièrement, et au moins tous les deux ans, avec la participation des représentants des travailleurs, l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par des systèmes de surveillance automatisés ou de prise de décision automatisés sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, notamment en ce qui concerne leurs conditions de travail et l'égalité de traitement. À cette fin, elles doivent disposer de ressources humaines suffisantes et confier ces missions à des personnes disposant des compétences, de la formation et de l'autorité nécessaires pour exercer un contrôle effectif, y compris pour passer outre des décisions automatisées. Ces personnes bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement pendant l'exercice de leur mission et durant les six mois qui suivent sa cessation, sauf en cas de faute grave.

18. Lorsque ce contrôle met en évidence un risque élevé de discrimination ou une violation des droits des personnes concernées, la plateforme doit prendre les mesures nécessaires, notamment en modifiant le système concerné ou en cessant son utilisation. Les résultats de ces évaluations sont communiqués aux représentants des travailleurs et peuvent être mis à la disposition des personnes exécutant un travail via une plateforme ainsi que des autorités compétentes sur demande. Enfin, toute décision de limitation, de suspension ou de résiliation de la relation contractuelle ou du compte d'une personne exécutant un travail via une plateforme, ou toute décision produisant un effet équivalent, doit être prise par une personne physique.

Évaluation humaine

19. La proposition de loi prévoit que les personnes exécutant un travail via une plateforme ont le droit d'obtenir de la plateforme de travail numérique, sans retard injustifié, une explication claire et

intelligible de toute décision prise ou appuyée par un système de prise de décision automatisé, ainsi que de pouvoir s'adresser à une personne de contact compétente afin de discuter des faits et des raisons ayant conduit à cette décision. Lorsqu'une décision vise notamment à limiter, suspendre ou résilier le compte d'une personne, à refuser la rémunération d'un travail exécuté ou à affecter son statut contractuel ou tout autre aspect essentiel de la relation de travail ou contractuelle, la plateforme doit fournir une motivation écrite au plus tard au moment où la décision prend effet. Les personnes concernées et leurs représentants peuvent en outre demander le réexamen de ces décisions, auquel la plateforme doit répondre par une réponse écrite, précise et motivée dans un délai de deux semaines. Si une telle décision viole les droits de la personne concernée, la plateforme doit la rectifier sans délai ou, si cela n'est pas possible, accorder une réparation adéquate et prendre les mesures nécessaires, notamment en modifiant le système automatisé concerné ou en cessant son utilisation, afin d'éviter que de telles situations ne se reproduisent. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux personnes exécutant un travail via une plateforme lorsqu'elles agissent en qualité d'entreprises utilisatrices au sens du règlement (UE) 2019/1150.

Santé et sécurité

20. Il est prévu que les plateformes de travail numériques doivent évaluer les risques que l'utilisation de systèmes de surveillance automatisés ou de prise de décision automatisés peut présenter pour la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes, notamment en ce qui concerne les accidents du travail, les risques psychosociaux ou les risques ergonomiques. Elles doivent également vérifier si les garanties mises en place sont adaptées aux risques identifiés et adopter les mesures de prévention et de protection appropriées. À cette fin, les travailleurs des plateformes et leurs représentants doivent être effectivement informés, consultés et associés à ces démarches. Les plateformes ne peuvent en outre utiliser ces systèmes d'une manière exerçant une pression induite sur les travailleurs ou mettant en danger leur sécurité ou leur santé physique ou mentale. Ces règles s'appliquent à tout système automatisé prenant ou appuyant des décisions ayant une incidence sur les travailleurs des plateformes. Les plateformes doivent mettre en place des mesures préventives adéquates, y compris des mécanismes de signalement efficaces, notamment afin de protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement.

Information et consultation

21. En outre, sans préjudice des droits en matière d'information, de consultation et de participation des représentants des travailleurs, les plateformes de travail numériques doivent appliquer ces mêmes règles lorsque des décisions sont susceptibles d'entraîner l'introduction de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ou des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes. Les représentants des travailleurs des plateformes peuvent, pour l'examen de ces questions et la formulation d'un avis, se faire assister par un expert de leur choix, sans préjudice du droit à l'expert de la délégation du personnel prévu à l'article L.412-2 du Code du travail. Lorsque la plateforme de travail numérique compte au moins quinze salariés, les frais liés à l'expert sont pris en charge par la plateforme.

Information des travailleurs

22. En l'absence de délégation du personnel au sein de la plateforme de travail numérique, les travailleurs des plateformes concernés sont directement informés des décisions susceptibles d'entraîner l'introduction de systèmes de surveillance automatisés ou de prise de décision automatisés, ou des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes. Ces informations sont communiquées par écrit, y compris sous forme électronique, dans un langage clair, transparent, intelligible et facilement accessible.

Chapitre IV. Transparence du travail via une plateforme

Déclaration du travail via une plateforme

23. Les plateformes de travail numériques sont tenues de déclarer à l'Inspection du travail et des mines, conformément à l'article L.171-15, le travail exécuté par les travailleurs des plateformes.

Accès aux informations pertinentes sur le travail via une plateforme

24. La proposition prévoit que les plateformes de travail numériques doivent mettre à la disposition de l'Inspection du travail et des mines ainsi que de la délégation du personnel certaines informations relatives au travail exécuté par l'intermédiaire de la plateforme. Ces informations portent notamment sur le nombre de personnes concernées et leur statut professionnel, les conditions générales applicables à leurs relations contractuelles, la durée et l'intensité moyenne de l'activité ainsi que les revenus moyens qui en découlent, ainsi que sur les intermédiaires avec lesquels la plateforme entretient une relation contractuelle. Les plateformes doivent également fournir à l'Inspection du travail et des mines des informations relatives au travail exécuté et au statut professionnel des personnes concernées. Ces données sont mises à jour au moins tous les six mois et chaque fois que les conditions contractuelles sont modifiées. L'Inspection du travail et des mines ainsi que la délégation du personnel peuvent en outre demander des éclaircissements ou des informations complémentaires, auxquels la plateforme doit répondre sans retard injustifié par une réponse motivée.

Chapitre V. Voies de recours et application du droit

Droit de recours

25. Les personnes exécutant un travail via une plateforme, ainsi que leurs représentants, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines lorsqu'ils estiment que la relation contractuelle avec la plateforme ou un intermédiaire devrait être qualifiée de contrat de travail sur la base des critères prévus à l'article L.171-5. L'Inspection du travail et des mines peut également intervenir à la suite d'une plainte, d'une dénonciation ou d'un contrôle effectué de sa propre initiative lorsqu'elle estime que le statut professionnel d'une personne pourrait avoir été déterminé de manière erronée. Dans ce cadre, le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué tente de concilier les parties et recueille leur position. Lorsque l'Inspection du travail et des mines conclut à l'existence d'un contrat de travail sur la base d'au moins trois des critères prévus à l'article L.171-5 et que la plateforme ou son intermédiaire s'y oppose, l'une des parties peut saisir, par simple requête, le président de la juridiction du travail afin qu'il statue en urgence sur la requalification de la relation en contrat de travail. La décision rendue est exécutoire par provision et peut faire l'objet d'un appel dans les quinze jours devant la juridiction compétente de la Cour d'appel. En l'absence de réunion d'au moins trois critères et en cas de désaccord quant à la requalification, l'une des parties peut également saisir le tribunal du travail afin qu'il se prononce sur la qualification de la relation de travail.

Procédures au nom ou en soutien des personnes exécutant un travail via une plateforme

26. Sans préjudice de l'article 80 du règlement (UE) 2016/679, les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme ainsi que les entités juridiques ayant un intérêt légitime à défendre leurs droits peuvent engager toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter les droits et obligations découlant du présent titre. À cette fin, ils peuvent agir au nom d'une ou de plusieurs personnes concernées ou les assister en cas de violation d'un droit ou d'une obligation prévue par ces dispositions.

Canaux de communication pour les personnes exécutant un travail via une plateforme

27. Il est prévu que les plateformes de travail numériques doivent permettre aux personnes exécutant un travail via une plateforme de se contacter et de communiquer entre elles de manière privée et sécurisée, ainsi que de contacter leurs représentants ou d'être contactées par ceux-ci,

notamment au moyen de l'infrastructure numérique de la plateforme ou de moyens équivalents efficaces, dans le respect du règlement (UE) 2016/679. Les plateformes s'abstiennent d'accéder à ces communications ou de les surveiller.

Accès aux preuves

28. L'Inspection du travail et des mines, ainsi que toute juridiction saisie d'un litige, peuvent ordonner à une plateforme de travail numérique de produire toute preuve pertinente se trouvant sous son contrôle. Une juridiction peut également ordonner la production de preuves contenant des informations confidentielles lorsqu'elle l'estime nécessaire dans le cadre de la procédure.

Protection contre les traitements ou conséquences défavorables

29. Les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris leurs représentants, sont protégées contre tout traitement défavorable ou toute mesure de représailles résultant d'une réclamation introduite auprès de la plateforme de travail numérique ou de toute procédure engagée en vue de faire respecter les droits prévus par le présent titre. Toute mesure prise en violation de cette protection, notamment la modification d'une clause essentielle du contrat de travail ou un licenciement, est nulle de plein droit. Les personnes concernées peuvent saisir, dans les quinze jours suivant la notification de la modification ou de la résiliation du contrat, le président de la juridiction du travail afin qu'il constate la nullité de la mesure et ordonne le maintien de la relation de travail ou, le cas échéant, la réintégration de la personne concernée. Lorsque la personne exécutant un travail via une plateforme établit des faits laissant présumer qu'une modification de son contrat ou un licenciement est lié à l'exercice des droits prévus par le présent titre, il appartient à la plateforme de travail numérique de démontrer que la mesure contestée repose sur des motifs étrangers à ces revendications. Des garanties spécifiques s'appliquent également aux représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme conformément aux dispositions pertinentes du Code du travail.

Contrôle et sanctions

30. La Commission nationale pour la protection des données est chargée d'assurer le suivi et le contrôle du respect des dispositions du présent titre en matière de protection des données, conformément aux chapitres VI, VII et VIII du règlement (UE) 2016/679, les violations constatées pouvant donner lieu aux amendes administratives prévues à l'article 83, paragraphe 5, dudit règlement. Elle coopère à cette fin avec l'Inspection du travail et des mines, notamment par l'échange d'informations pertinentes et de bonnes pratiques, en particulier lorsque se posent des questions relatives à l'incidence des systèmes de surveillance automatisés ou de prise de décision automatisés sur les personnes exécutant un travail via une plateforme. Cette coopération s'exerce également au niveau européen lorsque le travail est exécuté dans un État membre différent de celui d'établissement de la plateforme. Les infractions aux dispositions du présent titre peuvent donner lieu à une amende administrative comprise entre 1.000 et 25.000 euros par personne exécutant un travail via une plateforme, pouvant être portée au double en cas de récidive dans un délai de deux ans, sans dépasser les plafonds fixés à l'article 83, paragraphe 5, du règlement (UE) 2016/679. Le montant de l'amende est fixé par le directeur de l'Inspection du travail et des mines en tenant compte des circonstances, de la gravité du manquement et du comportement de son auteur. En cas d'infractions graves ou de non-paiement des amendes, le directeur peut également prononcer une cessation des travaux. Les décisions administratives prises sur cette base peuvent faire l'objet d'un recours en réformation devant les juridictions administratives conformément à la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

Chapitre VI. Conventions collectives de travail et règles spécifiques relatives au traitement des données à caractère personnel

31. Le présent texte prévoit que les conventions collectives de travail peuvent prévoir des dispositions plus spécifiques visant à assurer la protection des droits et libertés des personnes exécutant un travail via une plateforme en ce qui concerne le traitement de leurs données à caractère personnel.

32. En outre, le texte propose d'insérer un nouvel article L.261-2 au « Titre VI – Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail », qui prévoit d'offrir aux salariés la même protection qu'aux travailleurs de plateforme contre le traitement de données à caractère personnel abusif au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés.

33. La proposition de loi prévoit l'introduction d'un nouveau titre X intitulé « Protection contre la gestion algorithmique » afin d'offrir aux salariés tels que définis à l'article L.121-1, ainsi qu'aux stagiaires, apprentis et élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires, la même protection qu'aux travailleurs de plateforme contre la gestion algorithmique.

34. La CSL souligne l'importance de ces ajouts, qui permettent d'étendre à l'ensemble des salariés des garanties comparables à celles prévues pour les travailleurs de plateforme en matière de traitement de données à caractère personnel, de recours à des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés dans le cadre des relations de travail, ainsi qu'en matière de santé et de sécurité au travail. Une telle extension apparaît nécessaire au regard du développement croissant de ces technologies dans la gestion du travail, afin de garantir un niveau élevé de protection des droits fondamentaux et de la vie privée de l'ensemble des salariés.

35. La CSL marque son accord avec la proposition de loi soumise pour avis.

Luxembourg, le 23 avril 2026

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.