

Travailleurs des plateformes : la Commission européenne propose une présomption de salariat

Februar 2022

Auteurs: [Alexandre Jaurett](#), [Cécilia Grosjean](#)

La Commission européenne a présenté, le 9 décembre 2021, une proposition de directive qui vise à harmoniser le statut juridique des travailleurs des plateformes dans l'Union européenne, en instituant notamment une présomption de salariat.

Etat des lieux en droit français

En France, le modèle économique des plateformes numériques repose principalement sur l'emploi de travailleurs indépendants. A cet égard, il convient de noter qu'en application de l'article L. 8221-6 du code du travail, les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés jouissent d'une présomption de non salariat. En d'autres termes, le travailleur indépendant d'une plateforme est réputé être un non-salarié.

Néanmoins, cette présomption de non salariat peut être renversée par le travailleur indépendant, s'il parvient à prouver l'existence d'un lien de subordination vis-à-vis de la plateforme. Le travailleur indépendant pourrait obtenir la requalification de son contrat de prestation de service en contrat de travail, s'il est en mesure de démontrer qu'il recevait des ordres et instructions de la plateforme, et que cette dernière pouvait contrôler l'exécution de sa prestation de travail, et le cas échéant, le sanctionner en cas de manquement à ses obligations contractuelles.

De telles requalifications ont récemment été opérées dans les affaires *Take Eat Easy* et *Uber*.

Dans la première affaire, la Cour de cassation a considéré que la liberté du travailleur n'était qu'illusoire dans la mesure où (i) l'application était dotée d'un système de localisation permettant un suivi du travailleur en temps réel et la comptabilisation du nombre de kilomètres parcourus par celui-ci et (ii) les retards dans les livraisons pouvaient entraîner une perte de bonus, voire conduire à la désactivation du compte du coursier au-delà de plusieurs retards.

Dans la seconde affaire, la Cour de cassation a retenu l'existence d'un lien de subordination après avoir relevé que les chauffeurs ne connaissaient pas la destination du client au moment où ils acceptaient la course, que les tarifs des courses étaient imposés par la plateforme, que la plateforme pouvait sanctionner les chauffeurs s'ils refusaient un certain nombre de courses ou lorsque leurs notes étaient trop basses. Par ailleurs, la Cour notait que les chauffeurs ne pouvaient en aucun cas se constituer une clientèle propre.

Cela étant dit la reconnaissance du statut de salarié des travailleurs des plateformes demeure exceptionnelle à ce jour dans la jurisprudence française.

Le statut de salarié reconnu aux travailleurs des plateformes par la proposition de directive

La proposition de directive vise les plateformes numériques qui apportent un service commercial :

- Au moins pour partie, par voie électronique, au moyen d'un site internet ou d'une application mobile ;
- A la demande du destinataire du service ;
- Impliquant comme élément nécessaire et essentiel l'organisation du travail effectué par des particuliers, qu'il soit effectué en ligne ou dans un lieu déterminé.

Sont donc susceptibles d'être concernées par cette directive européenne toutes les plateformes numériques de mise en relation proposant des services effectués par des collaborateurs.

L'apport principal de la proposition de directive consiste en la consécration d'une présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes.

A cet égard, la proposition de directive établit une liste de cinq critères permettant de déterminer si la plateforme doit être considéré comme un employeur

- La plateforme fixe le niveau de rémunération ;
- La plateforme exige de la personne qui exécute le travail sur la plateforme qu'elle respecte des règles contraignantes spécifiques en ce qui concerne l'apparence, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail ;
- La plateforme supervise l'exécution du travail ou vérifie la qualité des résultats du travail, y compris par des moyens électroniques ;
- La plateforme restreint effectivement, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser son travail, en particulier la liberté de choisir ses heures de travail ou ses périodes d'absences, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des substituts ;
- La plateforme restreint effectivement la possibilité de constituer une clientèle ou d'effectuer des prestations pour un tiers.

Si la plateforme remplit au moins deux de ces cinq critères, elle est juridiquement présumée être un employeur et les travailleurs de cette plateforme doivent bénéficier des droits attachés à la qualité de salarié (notamment en termes de salaire minimum, congés payés, protection du temps de travail, protection sociale complémentaire, etc.).

La plateforme serait néanmoins autorisée à contester cette qualification, à charge pour elle de rapporter la preuve que ses travailleurs réalisent une prestation de travail en toute indépendance.

Prochaines étapes

La proposition de directive doit désormais être examinée par le Parlement européen et le Conseil européen.

Il est donc fort probable que son contenu soit amené à évoluer lors des débats à venir.

En tout état de cause, une fois la directive adoptée, les Etats membres de l'Union européenne disposeront d'un délai (généralement fixé à deux ans) pour procéder à sa transposition en droit interne. Néanmoins, les juridictions locales, et notamment les juridictions françaises, pourraient d'ores et déjà s'inspirer des critères posés par la directive, lorsqu'elles auront à connaître d'une demande de reconnaissance d'un contrat de travail entre un travailleur indépendant et une plateforme.

White & Case LLP
19, Place Vendôme
75001 Paris
France

T +33 1 55 04 15 15

In this publication, White & Case means the international legal practice comprising White & Case LLP, a New York State registered limited liability partnership, White & Case LLP, a limited liability partnership incorporated under English law and all other affiliated partnerships, companies and entities.

This publication is prepared for the general information of our clients and other interested persons. It is not, and does not attempt to be, comprehensive in nature. Due to the general nature of its content, it should not be regarded as legal advice.

© 2022 White & Case LLP