

Travailleurs des plateformes : vers un accord européen sur la présomption de salariat

Avril 2024

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

Le 11 mars 2024, un accord autour d'un projet de directive pour renforcer la protection des travailleurs des plateformes numériques en Europe a été approuvé par vingt-cinq Etats membres. Pour l'heure, la France et l'Allemagne s'opposent au texte.

Un accord attendu

La proposition de directive, soumise le 9 décembre 2021, par la Commission Européenne, avait pour ambition de préciser et d'unifier le statut et les conditions de travail des travailleurs des plateformes en imposant une présomption de salariat découlant de critères harmonisés à l'échelle européenne. Pour plus de détails, nous vous renvoyons à la lecture de notre [alerte client](#) de février 2022.

Ce projet de directive avait été présenté aux deux colégislateurs, le Conseil et le Parlement européen, qui étaient parvenus à un accord provisoire, le 13 décembre 2023. Cet accord provisoire, présenté au Coreper (composé des représentants permanents adjoints de chaque Etat membre), n'avait cependant pas trouvé de majorité, certains pays (dont la France) critiquant vivement la présomption de salariat instaurée.

Ce refus avait conduit à de nouvelles négociations entre le Conseil et le Parlement européen, aboutissant à un nouvel accord provisoire, le 8 février 2024.

Le 11 mars 2024, le Coreper a fini par approuver, l'accord provisoire trouvé, le 8 février 2024, par une majorité qualifiée, malgré l'opposition de la France et de l'Allemagne.

Une présomption de salariat propre à chaque Etat membre

Tandis que le texte initialement présenté par la Commission européenne imposait une présomption de salariat sur la base d'une série de critères communs aux Etats membres, le compromis retenu renonce à cette liste de critères.

Le projet de directive impose aux Etats membres d'instaurer, dans leurs législations nationales, une présomption de salariat au bénéfice des travailleurs des plateformes et en précise les contours.

A cet égard, le texte prévoit que lorsque la relation entretenue entre la plateforme et le travailleur laisse supposer

l'existence d'un lien de subordination (apprécié selon les exigences légales, conventionnelles ou jurisprudentielles nationales), le travailleur doit bénéficier de la présomption légale de salariat.

Cette présomption doit, toutefois, pouvoir être renversée par la plateforme, à charge pour celle-ci de démontrer que le travailleur exécute en réalité sa prestation de travail en toute indépendance.

La présomption légale imposée par le projet de directive conduit donc à un allègement de la charge de la preuve au profit des travailleurs des plateformes qui pourront plus facilement obtenir la requalification de leur relation avec la plateforme en contrat de travail.

Finalement, la liberté laissée aux Etats membres est assez limitée et devrait principalement concerner les modalités de renversement de la présomption légale par la plateforme.

Prochaines étapes

Désormais, le Conseil et le Parlement européen doivent formellement entériner l'accord provisoire du 8 février 2024. Le vote du Parlement européen devrait intervenir en avril 2024 et, en tout état de cause, avant la tenue des élections européennes qui auront lieu en juin 2024.

L'opposition de la France et de l'Allemagne ne devrait pas avoir d'incidence sur l'issue du vote, ces pays ne détenant pas de minorité de blocage.

Une fois la directive adoptée, les Etats membres disposeront de deux ans pour la transposer dans leur droit national.

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.

© 2024 White & Case LLP