



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 indue 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.