

TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES ET RECOMPOSITION DE LA PROTECTION SALARIALE : REGARDS CROISÉS DU DROIT INTERNE ET DU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

*Rédigé par Lyloue CASTELLANO-TOUCHE, Kassandra GORDIEN, Mathéo LAYRAC, et Manon LITMAN
sous la supervision de Baptiste CASTELIN et Michèle TACCARD*

« Il nous semble important que le droit du travail prenne en compte la situation des travailleurs plus ou moins précaires et plus ou moins subordonnés. À défaut, le droit du travail passe à côté de l'objectif qui est le sien depuis presque deux siècles.¹ »

Le droit du travail, aujourd'hui encore plus que jamais, doit répondre à sa finalité protectrice : protéger les travailleurs. Pour reprendre les termes de Jean-Guy Huglo, Conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation, cet impératif concerne notamment les travailleurs précaires dont la subordination réside dans une zone grise². Ces deux éléments se retrouvent et se cristallisent dans la situation des travailleurs de plateformes.

Le droit français tend à être remodelé par la prééminence des impératifs économiques, notamment à travers de récentes politiques favorables à la compétitivité, encouragées par l'Union européenne. Ce développement, issu du tournant néolibéral des années 1980, ne sera pas ici remis en cause en tant que tel, mais interrogé quant à ses effets, à l'ère de l'ubérisation du travail. Le terme « néolibéral » sera entendu ici comme une doctrine économique prônant la primauté du marché et de la concurrence, dans laquelle l'Etat serait retranché, en théorie, à ses seules fonctions régaliennes. C'est donc la mise en place d'une politique économique de flexibilisation du marché du travail, dont le but est sa régulation autonome.

Le néologisme « ubérisation », popularisé en 2014 par Maurice Lévy, ancien PDG de Publicis Groupe³, désigne la multiplication des travailleurs indépendants intervenant, via des entreprises de sous-traitance, dans différents secteurs. Ces entreprises assurent principalement la mise en relation de ces derniers avec des particuliers et des prestataires par l'intermédiaire de plateformes afin de fournir un service

¹ J-G. HUGLO., « Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes », *Semaine Sociale Lamy*, n°1899, 2020, p.3-6.

² *Ibid.*

³ Leader mondial de la communication.

en échange d'une rémunération. En somme, c'est la multiplication des travailleurs de plateformes dans la sphère économique. La définition employée par le *Petit Larousse* en 2017 - un travail effectué « *par des indépendants plutôt que des salariés* » - éclaire l'un des enjeux centraux du présent article : la reconnaissance, ou non, du statut de salarié des travailleurs des plateformes. Cette question est d'autant plus sensible que la législation et les lobbys œuvrent à atténuer les critères du lien de subordination, tels qu'établis par une jurisprudence constante depuis 1996⁴. Derrière cette pratique, la volonté implicite est de soustraire ces travailleurs à ce statut, au nom de la compétitivité, afin d'éviter les coûts supplémentaires liés à leur protection. Si ce choix permet une réduction des coûts de services, il s'opère au détriment des travailleurs.

De plus, cette orientation s'inscrit dans un cadre plus large, marqué par l'influence de l'Union Européenne et de sa politique en faveur d'un marché libre et concurrentiel. Ces constats font émerger des questions quant aux garanties accordées aux travailleurs des plateformes, à l'instar du droit à la dignité et du droit à des conditions de travail justes et équitables (**Art. 31 CDFUE**). Ces questionnements sont d'autant plus importants qu'ils prennent place dans des secteurs en plein essor, appelés à devenir des futurs gisements de l'économie mondiale. Ils rappellent également que le droit est une matière éminemment politique, traduisant des choix sociaux opérés par les représentants du peuple.

Il convient dès lors de se demander dans quelle mesure les évolutions récentes du droit du travail, tant au niveau national qu'eupéen, traduisent-elles une tension entre protection des travailleurs de plateformes et impératifs économiques et concurrentiels ?

Le développement des plateformes numériques de travail s'inscrit dans une mutation profonde du droit du travail, résultant d'une adaptation progressive des normes juridiques aux impératifs économiques et organisationnels des nouveaux modèles productifs. Cette dynamique s'observe de manière particulièrement éclairante à travers la jurisprudence relative aux travailleurs des plateformes, et notamment aux chauffeurs Uber, dont le statut juridique a fait l'objet d'une construction jurisprudentielle évolutive (**I.**). Toutefois, les garanties offertes à ces travailleurs tendent aujourd'hui à être davantage fragilisées par l'adoption définitive de la Directive « Omnibus I » (**II.**).

I. Les plateformes numériques, révélatrices d'un affaiblissement structurel de la protection des travailleurs

⁴ Cass. soc., 13 novembre 1996, *Société Générale*, n°94-13.187.

Historiquement, le droit du travail s'est construit comme un droit de protection destiné à rééquilibrer le rapport de force structurel entre le salarié et l'employeur. Cette fonction repose sur la qualification de contrat de travail, laquelle suppose l'existence d'un lien de subordination, défini par la Cour de cassation comme « *l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné*⁵ ». Pour la Haute Juridiction, la qualification du contrat de travail est indisponible et dépend exclusivement des conditions factuelles d'exercice de l'activité⁶. Par conséquent, si les travailleurs indépendants bénéficient d'une présomption légale de non-salariat, celle-ci peut être renversée lorsque l'analyse *in concreto* révèle l'existence d'un lien de subordination juridique permanent.

Dans un premier temps, la Cour de cassation a appliqué cette définition de manière exigeante aux relations liant les plateformes numériques à leurs chauffeurs. Ainsi, dans l'arrêt **Uber France** rendu en 2020⁷, la chambre sociale a retenu l'existence d'un lien de subordination en s'appuyant sur un faisceau d'indices convergents, tenant notamment à l'absence de liberté tarifaire, l'impossibilité pour le chauffeur de constituer une clientèle propre, l'existence d'un contrôle algorithmique étroit de l'activité, ainsi qu'au pouvoir de sanction de la plateforme, matérialisé par la désactivation temporaire ou définitive du compte du chauffeur en cas de refus de courses. Cette analyse a été confirmée par la suite, notamment dans l'arrêt **Bolt**⁸ rendu trois années plus tard, la Cour réaffirmant l'importance d'une appréciation concrète et casuistique du lien de subordination.

Or, dans un arrêt inédit de rejet du 9 juillet 2025⁹, la Cour de cassation a constaté que les conditions factuelles d'exercice de l'activité ont substantiellement évolué. Elle relève que le chauffeur était désormais libre de se connecter et de se déconnecter de l'application sans conséquence contractuelle significative, la déconnexion automatique consécutive à plusieurs refus pouvant être immédiatement suivie d'une reconnexion « en un clic ». Elle souligne également que le chauffeur disposait désormais, avant l'acceptation de la course, d'une information complète sur la destination, le prix, la durée et la distance, lui permettant d'exercer un choix réel et éclairé. En outre, aucune clause d'exclusivité ou de non-concurrence ne faisait obstacle à l'exercice d'une activité pour d'autres plateformes ni à la constitution d'une clientèle propre, et le chauffeur conservait la liberté de choisir l'itinéraire le plus efficace.

De ces éléments, la Cour déduit **l'absence de pouvoir disciplinaire effectif** caractérisant un lien de subordination, précisant que « *la fixation d'un tarif maximum ne saurait, à elle seule, suffire à établir l'existence d'un contrat de travail* ». Si elle admet que l'activité s'inscrit dans un **service organisé** par la

⁵ Cass. soc., 13 nov. 1996, *Société Générale*, n°94-13.187.

⁶ Cass. soc., 19 déc. 2000, *Labanne*, n°98-40.572.

⁷ Cass., soc., 4 mars 2020, *Uber France*, n°19-13.316.

⁸ Cass., soc., 15 mars 2023, *Bolt*, n°21-17.316.

⁹ Cass. soc., 9 juill. 2025, n°24-13.504.

plateforme, elle considère que **cette intégration est neutralisée par l'absence de pouvoir de sanction réel**, privant ainsi cet indice de toute portée qualificative. L'organisation algorithmique du travail ne se traduit donc plus par une subordination juridique directe, mais par un système d'incitations numériques laissant au travailleur une marge décisionnelle suffisante pour exclure la qualification de salarié.

Cette évolution jurisprudentielle s'inscrit dans un cadre normatif antérieur, issu notamment de la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 et des ordonnances des 21 avril 2021 et 6 avril 2022, qui ont consacré des garanties formelles telles que la liberté de refus des courses, l'interdiction des clauses d'exclusivité et des obligations renforcées d'information à la charge des plateformes. Si ces normes étaient déjà en vigueur lors de l'arrêt *Uber*, la Cour de cassation avait relevé que l'autonomie ainsi reconnue demeurait largement neutralisée dans les faits par l'organisation algorithmique du travail et par l'existence de mécanismes dissuasifs assimilables à un pouvoir de sanction. En revanche, l'arrêt du 9 juillet 2025 révèle que ces garanties ont progressivement acquis une effectivité concrète, les plateformes ayant adapté leur organisation de manière à rendre opérantes les libertés reconnues aux chauffeurs, conduisant ainsi à la neutralisation des indices traditionnels de subordination.

Comme le souligne le Professeur Grégoire Loiseau, cette solution ne constitue pas un revirement jurisprudentiel, la définition du lien de subordination demeurant inchangée. Elle traduit néanmoins un **resserrement des conditions d'accès au salariat**, au détriment des travailleurs des plateformes. Comme a pu l'expliquer le professeur C. Willmann, le contrôle ne disparaît pas mais devient « invisible » : l'algorithme ne punit plus, il oriente. En validant les adaptations organisationnelles et contractuelles opérées par Uber, la Cour de cassation **entérine un modèle économique permettant d'échapper à la qualification de contrat de travail**, et, partant, à l'ensemble des protections qui y sont attachées (protection contre le licenciement, salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), congés payés, indemnités de rupture...). Cette évolution traduit le **passage d'une subordination juridique directe à une dépendance fonctionnelle indirecte**, juridiquement admissible mais révélatrice d'une érosion progressive de la fonction protectrice du droit du travail.

En rejetant la qualification de contrat de travail, le juge valide le contournement d'Uber pour éviter la qualification salariale, une telle position entraînant des conséquences sociales contestables. En effet, en tant que travailleur indépendant, le chauffeur Uber ne bénéficie pas du SMIC¹⁰, sa rémunération dépendant entièrement des algorithmes de la plateforme, sans garantie de revenu minimal. A cette précarité financière s'ajoute l'absence de droits à congés payés, ainsi que la faculté pour la plateforme de mettre fin à son engagement sans avoir à respecter les procédures protectrices de licenciement. Par ailleurs, ce statut décharge l'employeur de toute responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail. Alors que l'article

¹⁰ Fixé à 1.475 euros net en 2026.

L1152-1 du Code du travail impose à l'employeur de protéger son salarié contre le harcèlement, le travailleur de plateforme supporte ici seul les risques liés à son activité. Ainsi, il paie ses frais professionnels, son assurance et ses arrêts de travail, tandis que la plateforme demeure exonérée des charges sociales normalement attachées à la relation salariale.

Le raisonnement de la Cour a fait l'objet de critiques en doctrine. Selon Isabelle Desbarats¹¹, le juge semblait déjà se fonder en 2019 sur la seule **autonomie déclarée** par l'application en ignorant la réalité de l'organisation du travail, raisonnement que l'on retrouve dans l'arrêt de 2025. En effet, la possibilité de se déconnecter ou de refuser une course apparaît largement illusoire dès lors que le chauffeur reste dépendant de l'algorithme pour être rémunéré. On observe ainsi une évolution de la subordination : l'autorité ne donne plus d'ordres directs mais **oriente le comportement** du chauffeur. Ce n'est plus le refus des courses qui est à l'origine de la détérioration de la situation du travailleur mais la baisse de leur qualité ou l'allongement de l'attente de prise en charge du client. Le juge, en 2025, a décidé d'omettre cette pression psychologique et économique. De même, la cour fragilise le critère de la **clientèle propre**, pourtant consacré depuis l'arrêt *Société Générale* précité. En soutenant que l'option « chauffeur favori » permet au travailleur de constituer sa propre clientèle, elle néglige le fait que la plateforme demeure le seul décideur du prix et des modalités de mise en relation entre le professionnel et les particuliers.

Comme l'analyse Donna Kesselman¹², l'algorithme agit ici comme un contremaître numérique dans une « **zone grise** » du droit qui a été intentionnellement élaborée par le législateur via la loi LOM pour fournir un refuge juridique aux plateformes.

Enfin, l'arrêt du 9 juillet 2025 présente un intérêt pour Uber en lui permettant d'échapper au risque de qualification de travail dissimulé mentionné par l'article L8221-5 du Code du travail, évitant ainsi d'importants redressements URSSAF et d'éventuelles amendes pénales. Cette décision a également pour effet de fragiliser la position contentieuse des travailleurs de plateforme. Sans empêcher formellement l'accès au juge, elle accroît significativement l'aléa judiciaire. En effet, la qualification de cet arrêt en formation de décision est susceptible de fragiliser les procédures en cours, les chauffeurs ayant obtenu des indemnités salariales par leur employeur en première instance s'exposant, en cas d'infirmité en appel, à l'obligation de les rembourser intégralement. Cette insécurité juridique transforme ainsi l'action en justice en un pari financier risqué, aggravant la vulnérabilité de travailleurs déjà en situation précaire.

¹¹ I. DESBARATS, « Travailleurs des plateformes juridiques : le juge, arbitre de leur statut ? », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2019, n°2, pp.24.

¹² R. CARELLI, P. CINGOLANI, D. KESSELMAN (dir.), « Les travailleurs des plateformes numériques : Regards interdisciplinaires », *Teseo Press*, 237 p, 2022, 9781911693055. hal-03681459.

Dès lors, ce rejet par la justice française de reconnaître une qualification salariale aux travailleurs de plateforme interroge sa compatibilité avec le droit de l'Union, notamment au regard de la directive européenne de 2026 (II.).

II. L'affaiblissement de la protection des travailleurs des plateformes du fait de la directive « Omnibus I »

La directive « Omnibus I », adoptée le 13 novembre 2025 par le Parlement européen, a pour effet d'affaiblir les obligations des employeurs en matière de vigilance. Or, cet allègement de la réglementation a un impact concret sur les travailleurs des plateformes, et en particulier de la donnée. En effet, si les secteurs du transport de personnes et de la livraison de repas sont emblématiques de cette nouvelle forme de travail, le travail de plateforme concerne en réalité de nombreux autres secteurs économiques.

*L'affaire Motaung*¹³ illustre de manière frappante la précarité dans laquelle ces travailleurs sont plongés et dont l'enjeu de protection se trouve aujourd'hui réaffirmé : M. Motaung, citoyen Kenyan, travaille dans une entreprise sous-traitante de Meta dans la modération de contenu et initie une action collective pour dénoncer ses conditions de travail. A la suite de ce mouvement, il se retrouve licencié et ses revendications sont écartées du fait de la forte pression dans ce secteur : une augmentation des salaires entraînerait une perte de compétitivité faisant perdre à l'entreprise son contrat de sous-traitance par une pratique de tarif insuffisamment compétitive. Cet exemple met en évidence le lien puissant qui peut exister entre course à la compétitivité et dégradation des conditions de travail de certains travailleurs, la première justifiant, dans certaines circonstances, la seconde.

Historiquement, les entreprises multinationales échappaient largement au contrôle effectif des droits fondamentaux : n'étant pas directement soumises aux conventions internationales, elles pouvaient externaliser leurs activités via des filiales et des fournisseurs. Mais l'effondrement du Rana Plaza en 2013, qui a causé la mort de plus de 1.100 personnes, marque un point de rupture. Il révèle l'ineffectivité de l'autorégulation face à la fragmentation des chaînes de sous-traitance en cascade. C'est dans ce contexte que le devoir de vigilance s'est imposé comme instrument juridique de régulation des multinationales.

En France, *la loi du 27 mars 2017* a instauré une obligation d'élaboration d'un plan de vigilance pour les entreprises de plus de 5.000 salariés en France et de plus de 10.000 dans le monde. Pionnier en la matière, le droit français a ainsi proposé un mécanisme de prévention structuré imposant aux entreprises d'identifier et de prévenir les risques d'atteintes graves aux droits fondamentaux et à l'environnement. Malgré ces prescriptions légales, de nombreuses entreprises tentent d'échapper à ces obligations, en ne

¹³ Le Monde, [« Meta, la maison mère de Facebook, accusée d'« esclavage moderne » au Kenya »](#), 11 mai 2022.

rendant pas leur plan de vigilance effectif. Dans un arrêt **SA La Poste du 17 juin 2025**¹⁴, la Cour d'appel de Paris est venue renforcer ce dispositif en subordonnant le plan de vigilance à une exigence qualitative : celui-ci ne doit pas être d'un niveau de généralité trop élevé, notamment concernant la cartographie des risques. Cette évolution jurisprudentielle traduit une « *substantialisation* » des politiques de vigilance¹⁵.

À l'échelle européenne, les directives relatives à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (dite CSRD - reporting durable) et au devoir de vigilance en matière de durabilité (dite CS3D), adoptées respectivement les 1er janvier 2024 et 24 avril 2024, semblaient prolonger cette dynamique protectrice en instaurant des obligations de vigilance durables sur l'ensemble de la chaîne d'activité des entreprises. Pourtant, la **directive « Omnibus I »** adoptée le 16 décembre 2025 dernier, marque un infléchissement majeur. Sous couvert de simplification normative et de compétitivité, elle restreint drastiquement le périmètre de vigilance aux seuls partenaires commerciaux directs de rang 1, ou en présence « d'informations plausibles » de violations, transformant le devoir de vigilance en une obligation conditionnelle. Plus problématique encore, l'introduction d'une clause d'harmonisation maximale étendue menace directement les législations nationales plus protectrices comme le droit français. Une telle évolution fait craindre un nivellement des garanties par le bas, risque expressément avancé par la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) - institution nationale protectrice des droits de l'Homme accréditée auprès des Nations-Unies - dans un avis du 20 mai 2025¹⁶. *A fortiori*, elle interroge la compatibilité de cette directive avec le principe de non-régression en matière de droits fondamentaux de l'Union (**Art 2 TUE** et **CJUE, 2021, Repubblica**¹⁷).

Cette dynamique, si elle se poursuit, risque de poser un problème structurel majeur, en effaçant les liens de contrôle juridique sur les entreprises de sous-traitance, précisément là où se concentrent les violations des droits fondamentaux. Or, les secteurs de l'intelligence artificielle, des réseaux sociaux et de l'économie de plateforme recourent massivement à la sous-traitance externalisée (notamment pour la modération de contenu, l'annotation de données, la micro-tâche numérique). En limitant la vigilance au rang 1 ou à une notion d'« informations plausibles », la directive Omnibus I invisibilise les principaux foyers de violation. Elle permettrait ainsi aux entreprises technologiques d'échapper à tout contrôle effectif sur les conditions de travail réelles dans leur chaîne de valeur, alors même que ces activités délocalisées constituent le cœur opérationnel de leurs modèles économiques.

Cette logique, qui privilégie la compétitivité économique au détriment de la protection des droits fondamentaux, s'inscrit dans un contexte de pression exercée par les lobbys industriels auprès des institutions européennes. Le recul normatif opéré neutralise ainsi les avancées françaises et européennes,

¹⁴ CA Paris, 17 juin 2025, RG n°24/05193.

¹⁵ A. DANIS-FATÔME, T. SACHS, « Le devoir de vigilance prend ses marques et se démarque de la compliance », *Recueil Dalloz*, 2025, p.1496.

¹⁶ CNCDH, [Avis sur la proposition de directive Omnibus I de la Commission européenne \(A-2025-5\)](#), 20 mai 2025.

¹⁷ CJUE, gde ch., 20 avril 2021, *Repubblica*, C-896/19.

au moment même où les plateformes numériques développent des modèles d'exploitation fondés sur l'invisibilisation des travailleurs précaires de la donnée.

Dans une enquête de 2009¹⁸, l'Organisation Internationale du travail (OIT) illustre déjà ces risques s'agissant du développement de la pratique de *Business Process Outsourcing (BPO)*¹⁹ aux Philippines, pour les travailleurs de la chaîne de valeur mondiale. Cette pratique a prospéré et est aujourd'hui massivement employée par les entreprises de la tech et de la donnée (réseaux sociaux ou IA générative), créant ainsi des chaînes de contrats de sous-traitances en cascade. La multiplication des contrats éloigne *de facto* le lien avec la société mère, plaçant ces entreprises hors de portée de tout contrôle d'un devoir de vigilance. Un tel raisonnement apparaît paradoxal du point de vue de l'application du droit, dès lors qu'il tend à soustraire du champ d'application les relations où se concrétise le plus grand nombre de violations des droits fondamentaux.

Une telle situation doit être prise en compte par le droit social national, mais aussi européen. A défaut, pour conclure selon les termes du Doyen Huglo²⁰, le droit social passerait à côté de son objectif et deviendrait non plus un droit du rééquilibrage des rapports de force, mais celui du déséquilibre au profit des sociétés mères. L'invisibilisation des travailleurs des plateformes n'est donc pas anodine : elle traduit une priorisation des intérêts économiques au détriment des plus précaires.

Si une directive européenne sur le travail des plateformes a été adoptée fin 2024²¹ pour améliorer les conditions de travail, celle-ci doit encore être transposée en droit français au plus tard le 2 décembre 2026.

¹⁸ M. BIRD, C. ERNST, « Offshoring and employment in the developing world: Business process outsourcing in the Philippines », OIT, 20 novembre 2009.

¹⁹ Pratique d'une externalisation partielle ou complète des processus internes d'une entreprise vers un prestataire externe, souvent dans un autre pays.

²⁰ J-G. HUGLO, « Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes », art. cit.

²¹ [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 \(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE\)](#), JO L 11 novembre 2024.