



eurogip



Novembre 2024
Réf. EUROGIP-198/F
ISBN 979-10-97358-83-9

FOCUS

Travail de plateforme : comprendre la nouvelle Directive européenne

Le 11 novembre 2024, la Directive (UE) 2024/2831 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme a été publiée au Journal officiel de l'Union européenne (JOUE), pour une entrée en vigueur vingt jour après.

Fruit d'intenses négociations depuis que la Commission européenne a publié une proposition en décembre 2021, le texte finalisé devra être transposé dans le droit national des États membres de l'UE dans un délai de deux ans.

La Directive vise deux objectifs principaux : introduire une présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes dans tous les pays de l'UE, ainsi que de nouvelles règles, droits et devoirs en matière de management algorithmique. De fait, elle représente la première réglementation européenne régissant l'utilisation, la gestion et la transparence des algorithmes dans le monde du travail, même si les mesures se limitent au seul domaine des plateformes numériques.

Le présent Focus s'articule autour d'une présentation générale des objectifs de la Commission européenne, d'un bref historique des négociations entre les pays de l'UE et les institutions européennes, du contenu principal de la Directive finale ainsi que des résultats attendus.



Sommaire

Introduction	3
Caractéristiques et défis du travail de plateforme.....	3
Décembre 2021 : la Commission européenne publie une proposition de Directive	4
D'intenses négociations jusqu'à l'approbation en 2024	5
Les points clés de la Directive finalisée	7
A. Définitions principales.....	7
B. Une présomption de relation de travail pour les travailleurs des plateformes	9
C. De nouveaux droits, protections et obligations en matière de management algorithmique	11
D. Une attention à la santé et sécurité des travailleurs salariés	14
E. Information et consultation des représentants des travailleurs en matière de management algorithmique.....	15
F. Transparence de l'activité de travail des plateformes opérant dans l'UE.....	16
G. Protections pour les travailleurs et les représentants qui exercent leurs droits.....	17
H. Dispositions finales.....	17
Les résultats attendus	18
Conclusions	21
Annexes	22
Annexe 1 : les représentants des travailleurs tels que définis dans la Directive relative au travail de plateforme.....	22
Annexe 2 : lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés	23
Sources principales.....	24

Introduction

Caractéristiques et défis du travail de plateforme

Partout, notamment dans les capitales européennes, les livreurs de repas et les chauffeurs VTC (voiture de transport avec chauffeur) illustrent un monde du travail en constante évolution qui s'appuie de plus en plus sur des **plateformes de travail numériques**.

Celles-ci, via des sites Internet ou des applications mobiles, permettent la mise en relation des clients avec une réserve potentiellement très vaste de travailleurs offrant divers types de services (livraison de nourriture et services de taxi, de traduction, de jardinage, de nettoyage, de prestation de soins, de travaux graphiques, etc.).

Deux éléments principaux caractérisent ces plateformes :

- La **mise en relation** entre l'offre et la demande de services n'est pas effectuée par un être humain, mais **par des algorithmes** ;
- Ces derniers ne se limitent pas à rendre possible cette rencontre offre-demande, mais opèrent une véritable **organisation du travail**, via la distribution des services demandés par les clients aux différents travailleurs disponibles.

Les algorithmes sont paramétrables par ceux qui les conçoivent et les développent, et ne sont donc pas toujours "neutres" par défaut. Des biais peuvent exister, comme des phénomènes discriminatoires dans l'attribution des tâches et services aux travailleurs. Tout dépend des données, critères et paramètres utilisés par ces algorithmes pour organiser le travail.

Les plateformes posent ainsi deux défis majeurs : le recours de plus en plus répandu à des **travailleurs indépendants** et l'utilisation de ces **algorithmes dans le monde du travail**, dont le fonctionnement n'est pas connu des travailleurs et du monde extérieur en général.

Ces plateformes offrent à de nombreux travailleurs potentiels des promesses d'emploi très flexible et en apparence complètement autonome, avec pour philosophie de pouvoir travailler sans horaires fixes, sans contraintes,

en se connectant en quelques clics à ses propres profils.

Pour certaines plateformes, cela correspond à la réalité, celles-ci offrant à leurs travailleurs un travail réellement indépendant avec une autonomie garantie. Mais pour d'autres, le comportement des algorithmes apparaît moins neutre et remet en cause la "liberté" présumée du travailleur. Dans de nombreux cas (reconnus par les tribunaux), les algorithmes se sont comportés comme de véritables employeurs, exerçant des pouvoirs de contrôle, de direction, de sanction. L'expression "**management algorithmique**", souvent utilisée dans le cadre du travail de plateforme, renvoie à l'idée que l'algorithme devient le nouveau manager de la main-d'œuvre.

Ainsi, en collectant et traitant des données telles que les évaluations et les commentaires laissés par les clients, des algorithmes ont pu punir les travailleurs moins "performants" qui se sont vus avoir accès à des heures de travail peu commodes, voire pas d'heures du tout. Les profils de nombreux travailleurs ont été suspendus temporairement ou définitivement, sans explication, laissant ceux-ci sans travail contre leur gré.

Parfois, l'attribution des plages horaires de travail ou l'accès aux demandes des clients dépend d'un nombre minimum de livraisons/services à effectuer dans un temps donné, ce qui place les travailleurs dans une situation de stress et de pression continue, provoquant des risques accrus, notamment routiers. Parfois, les algorithmes et les plateformes au sens large imposent des règles de conduite, fixent la rémunération ou empêchent de travailler pour d'autres plateformes et/ou de se créer une clientèle.

Au niveau européen, jusqu'en 2021, **plus d'une centaine de décisions de justice** [9] ont été rendues dans différents pays, y compris en France [18], dans lesquelles l'objet du litige, initié par les travailleurs ou les autorités nationales (comme celles de protection sociale), était précisément le statut d'indépendant de ces

travailleurs. Souvent, les juridictions se sont prononcées en faveur de l'existence d'une relation de travail, après une analyse minutieuse de la situation et des conditions de travail réelles de ces personnes.

À la lumière de ces développements judiciaires mais aussi législatifs (certains pays de l'UE¹ ayant commencé à réglementer davantage le monde des plateformes²), la Commission européenne s'est intéressée de plus en plus au sujet.

Décembre 2021 : la Commission européenne publie une proposition de Directive

En 2021, la Commission européenne [9] estimait à plus de 28 millions le nombre de travailleurs des plateformes dans l'UE, chiffre qui devrait atteindre **43 millions en 2025**. Neuf plateformes sur dix actives dans l'UE feraient appel à des prestataires de services indépendants. Bien qu'il s'agisse souvent de véritables indépendants, il y aurait **au moins 5,5 millions** de travailleurs avec un **statut professionnel erroné** [10].

Le **9 décembre 2021**, la Commission européenne a publié une **proposition de Directive** [9] visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes.

La base légale pour légiférer repose sur le **Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)**³ et notamment :

- **l'Article 153** qui prévoit que l'UE soutient et complète l'action des États membres dans l'amélioration des conditions de travail ;
- et **l'Article 16** qui concerne la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Avec ce texte, la Commission poursuit un double objectif : intervenir afin de déterminer le statut professionnel correct de ces travailleurs et, en même temps, réglementer le "management algorithmique" dans le monde des plateformes.

Pour résoudre le premier problème, elle propose **une présomption réfragable de salariat**. Selon la proposition de Directive, une plateforme aurait dû être considérée comme un employeur lorsqu'elle remplit au moins 2 des 5 critères qui portaient sur la fixation par la plateforme de la rémunération du travailleur, la mise en place de règles spécifiques pour l'exécution du travail, l'évaluation de la qualité du travail du travailleur et la restriction de sa liberté, tant dans l'organisation du travail que dans sa possibilité de travailler pour un tiers⁴.

Concernant le "**management algorithmique**", la Commission consacrait un chapitre entier à ce sujet, en apportant des protections accrues pour les travailleurs. Un élément innovant de ce projet de Directive qui sera maintenu dans la version finale est que beaucoup de dispositions et

¹ Par exemple en Espagne, une loi de 2021 a introduit une présomption de salariat pour les livreurs à la suite d'un arrêt important rendu en 2020 par le Tribunal Suprême espagnol, qui a requalifié en salarié un travailleur d'une plateforme de livraison de repas. Elle a également été une des premières en Europe à exiger des plateformes une plus grande transparence sur l'utilisation et le fonctionnement de leurs algorithmes. (EUROGIP, 2022).

² EUROGIP a analysé le phénomène du travail de plateforme et sa réglementation dans six pays européens : France, Italie, Espagne, Belgique, Allemagne et Royaume-Uni (EUROGIP, 2022).

³ TFUE : <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:fr:PDF>

⁴ Les 5 critères étaient précisément définis ainsi : i) la plateforme détermine ou limite la rémunération du travailleur ; ii) elle impose des règles spécifiques en ce qui concerne l'apparence, la conduite envers les clients du service ou l'exécution du travail ; iii) elle supervise le travail effectué ou évalue la qualité du travail (y compris par moyens électroniques) ; iv) elle restreint la liberté du travailleur (en ayant recours également à des sanctions), limitant sa capacité d'organiser son travail, choisir ses horaires et ses périodes d'absences, accepter ou refuser des tâches, faire appel à des sous-traitants ou des remplaçants ; v) elle limite la possibilité du travailleur de se créer un réseau de clientèle ou de travailler pour un tiers.

protections en la matière seront applicables également aux travailleurs indépendants. Les algorithmes peuvent en effet affecter la qualité et les conditions de travail également de ces

derniers (risques de discrimination, suspensions soudaines des comptes/profils, incompréhension des décisions automatisées, etc.).

D'intenses négociations jusqu'à l'approbation en 2024

Tant au Parlement européen qu'au Conseil de l'UE (ci-après nommé "Conseil"), les points concernant le management algorithmique faisaient l'objet d'un consensus assez large, contrairement à la mise en place d'une présomption de salariat.

La **Commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL)** du Parlement européen (compétente au fond) avait adopté en décembre 2022 son rapport [6] contenant ses modifications souhaitées du texte de la Directive. En février 2023, le Parlement européen a voté en faveur de ces amendements, et approuvé la décision d'engager des négociations interinstitutionnelles.

Parmi les changements, le Parlement proposait d'éliminer les 5 critères de la partie contraignante de la Directive. En revanche, une nouvelle liste non exhaustive de critères avait été ajoutée dans le préambule de la Directive, pour servir de guide dans les procédures judiciaires pour les plateformes souhaitant réfuter la présomption de salariat.

De son côté, le **Conseil** (donc les États membres) avait voté, en juin 2023, une "orientation générale" [14], un accord politique entre les États, qui proposait d'augmenter le nombre des critères : la plateforme serait considérée comme un employeur si elle remplissait au moins 3 critères sur 7.

Les motivations derrière ces modifications n'étaient pas les mêmes. Le Parlement souhaitait faciliter encore plus l'application de la présomption de salariat (qui aurait pu être

invoquée par les travailleurs, leurs représentants et les autorités nationales, s'ils la jugent juste, sans aucune condition à remplir). Le Conseil, lui, avait essayé de trouver un compromis pour les pays (dont la France) qui s'inquiétaient que des critères trop larges permettent de requalifier en salariés également des travailleurs "véritablement indépendants".

Après des mois de débats et discussions intenses, les négociateurs des institutions, dans le cadre de "trilogues"⁵, étaient parvenus à un **accord provisoire** [15] sur une version de la Directive le **13 décembre 2023**.

Le nouveau texte confirmait l'introduction d'une présomption réfragable de salariat, activée si 2 "indicateurs" sur 5 étaient remplis. Ces derniers avaient été légèrement modifiés par rapport à la version initiale de la Commission ; en outre, cette liste d'indicateurs pouvait être élargie par les États membres.

Cet accord provisoire devait être formellement approuvé par le Conseil et le Parlement. Toutefois, le 22 décembre 2023, la Présidence espagnole du Conseil de l'UE a constaté que la majorité qualifiée⁶ requise entre les représentants des États membres ne pouvait être atteinte. Dans le cadre du Coreper⁷, **12 États membres** (la Lituanie, la Lettonie, l'Estonie, la Bulgarie, la République tchèque, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie et la Suède) **se sont opposés** à l'accord provisoire qu'ils considéraient comme trop éloigné de l'orientation générale du Conseil de juin 2023 [3].

⁵ Réunions tripartites entre le Parlement, le Conseil et la Commission, visant à parvenir à un accord dans le cadre d'une procédure législative européenne. <https://www.europarl.europa.eu/olp/fr/interinstitutional-negotiations>

⁶ Au Conseil, une majorité qualifiée est atteinte si ces deux conditions sont remplies simultanément : 55 % des États membres ont exprimé un vote favorable (au moins 15 pays sur 27) et les États membres exprimant le vote favorable représentent au moins 65 % de la population totale de l'UE. <https://www.consilium.europa.eu/fr/council-eu/voting-system/qualified-majority/>

⁷ Le "Comité des représentants permanents" des gouvernements des États membres est l'organe responsable de la préparation des travaux du Conseil de l'UE. <https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/glossary/coreper.html>

La Présidence belge du Conseil (janvier-juin 2024) a ensuite repris les négociations afin de parvenir à un accord définitif sur la Directive.

La Belgique, qui avait un agenda en matière d'emploi et politique sociale très ambitieux dans le cadre de sa Présidence européenne, était très déterminée à parvenir à un accord final sur le texte de la Directive, notamment avant la dissolution du Parlement européen, qui précéderait les élections européennes de juin 2024.

Certains États s'inquiétaient du manque de flexibilité de la Directive dans son application : celle-ci pourrait **empiéter sur la compétence exclusive** qu'ont les pays européens en matière de droit du travail⁸ [4]. C'est ainsi que, dans le cadre des **négociations interinstitutionnelles**, des changements majeurs ont été apportés au fonctionnement de la présomption. En particulier, les 5 critères de la Commission ont été finalement éliminés. A leur place, le nouveau texte de compromis prévoit que **chaque État** membre doit introduire dans son droit national une présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes, mais chaque pays **choisira et définira les caractéristiques de fonctionnement** (et critères éventuels) de celle-ci, en fonction de sa législation nationale et ses conventions collectives, tout en tenant compte de la jurisprudence de l'UE.

Après une impasse initiale au Conseil (lors du vote du 16 février 2024, l'Allemagne, la Grèce, l'Estonie et la France se sont abstenues [24], créant une "minorité de blocage")⁹, la situation s'est débloquée **le 11 mars 2024**.

Au sein du Conseil **EPSCO**¹⁰, les ministres de l'Emploi et des Affaires sociales de l'UE ont enfin **approuvé l'accord**, atteignant la majorité qualifiée requise.

Cela a été possible grâce aux votes favorables de l'Estonie et de la Grèce qui, bien que sceptiques sur cette dernière version du texte, ont décidé de soutenir celle-ci "dans un esprit de compromis" [5]. L'Allemagne s'est abstenue (comme dans les précédents votes, faute de trouver une position commune au sein de sa coalition politique), tandis que la France a indiqué qu'elle "ne voterait pas tant que la Commission n'aurait pas apporté des éclaircissements juridiques supplémentaires" [5].

Ce nouveau texte a enfin été adopté officiellement et directement en première lecture :

- le **24 avril 2024** par le **Parlement européen** en séance plénière (avec 554 voix pour, 56 voix contre et 24 abstentions) ;
- le **14 octobre 2024** par le **Conseil**.

La Directive a été publiée le 11 novembre 2024 au Journal Officiel de l'UE (JOUE), pour entrer en vigueur vingt jours plus tard. Les États membres auront alors deux ans pour la transposer dans leur droit national.

⁸ A titre d'exemple, un avis motivé du Parlement suédois de 2022 estimait, entre autres, que la proposition de directive de la Commission européenne invalidait la définition nationale du concept de "salarié".

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS_BRI\(2022\)698923_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS_BRI(2022)698923_EN.pdf)

⁹ Au moins 4 États membres. <https://www.consilium.europa.eu/fr/council-eu/voting-system/qualified-majority/>

¹⁰ EPSCO : formation "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" du Conseil.

Les points clés de la Directive finalisée

A. Définitions principales

Au premier chapitre de la Directive^[16] (qui se compose de six chapitres et trente-deux articles), l'Article 2 fixe les définitions applicables.

Plateforme de travail numérique

Une “**plateforme de travail numérique**”, au sens de la Directive, est définie comme toute “personne physique ou morale fournissant un **service**” qui présente les caractéristiques suivantes :

- il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un **site web ou une application mobile** ;
- il est fourni à la **demande** d'un destinataire ;
- il implique, en tant que composante nécessaire et essentielle, **l'organisation d'un travail** effectué par des particuliers (“que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis”) en échange d'une **rémunération** ;
- il implique **l'utilisation de systèmes** de surveillance ou de prise de décision **automatisés**.

Ainsi, le champ d'application de la Directive porte sur **toutes les plateformes opérant dans l'UE**¹¹ qui répondent à cette définition, peu importe le type spécifique de service offert (livraison de repas, jardinage, etc.), et la manière pour le travailleur d'offrir un tel service dans un pays de l'UE donné (tâche effectuée **en ligne** comme dans le cadre d'une traduction par exemple, **ou en personne**, en se déplaçant physiquement d'un lieu à un autre vers un client, comme la livraison ou les services de transport VTC).

Le texte va donc **au-delà des réglementations mises en place dans certains pays européens** qui visaient seulement certains “types” de plateformes, à savoir celles de livraison de biens/repas et de services VTC :

- au **Portugal**, une loi dite “Uber”¹² concernait uniquement les services VTC ;
- en **Espagne**, une loi de 2021 a introduit une présomption de salariat seulement pour les livreurs ;
- en **Italie**, une loi a introduit en 2019 une obligation d'assurance contre les accidents de travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour les livreurs indépendants ;
- en **France**¹³, certaines dispositions pour garantir l'autonomie des travailleurs et améliorer leur dialogue social concernent uniquement les livreurs et les chauffeurs VTC indépendants.

On remarque aussi que, dans la définition de “plateforme de travail numérique”, l'élément de “l'organisation du travail” est une composante essentielle. Cela permet ainsi d'exclure les plateformes numériques qui se limitent “à fournir aux prestataires de services les moyens d'atteindre l'utilisateur final, sans intervenir d'aucune autre manière [...], par exemple en leur permettant de publier des offres ou [...] en affichant les prestataires de services disponibles dans un domaine spécifique” (considérant 20 de la Directive). Ne rentrent pas non plus dans le champ de la Directive les plateformes numériques ayant pour simple but de permettre à une personne (qui n'est pas un professionnel) de revendre, exploiter ou partager ses biens (location de courte durée d'un logement, revente de vêtements d'occasion, etc.).

¹¹ Plus précisément, la directive “s'applique aux plateformes de travail numériques organisant le **travail** via une plateforme **exécuté dans l'Union, quel que soit leur lieu d'établissement** ou le droit par ailleurs applicable” (Article 1).

¹² Lei n.º 45/2018. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2018-116041777>

¹³ Pour ces exemples concernant l'Espagne, l'Italie et la France, consulter le rapport EUROGIP (2022), chapitre 8.

Les systèmes automatisés

L'Article 2 détaille également ce que sont les "systèmes de surveillance automatisés" et les "systèmes de prise de décision automatisés", les deux jouant un rôle clé dans le mécanisme du management algorithmique.

L'expression "**systèmes de surveillance automatisés**" se réfère dans la Directive à tous les systèmes employés par la plateforme "aux fins ou à l'appui de la surveillance, de la supervision ou de l'évaluation, par voie électronique, du travail" des travailleurs ou de leurs activités dans l'environnement de travail, ce qui comprend aussi "la collecte de données à caractère personnel".

En revanche, les "**systèmes de prise de décision automatisés**" désignent ceux "utilisés pour prendre ou appuyer, par voie électronique, des décisions qui ont une incidence significative" sur les travailleurs (tant salariés qu'indépendants). Ces décisions peuvent concerner beaucoup d'aspects. La Directive fournit une liste détaillée : recrutement, conditions de travail, accès aux services/tâches (le travail en général) et leur organisation, rémunération, santé et sécurité, temps de travail, accès à la formation et aux promotions, et enfin, statut contractuel, y compris la limitation, la suspension ou la résiliation du compte/profil des travailleurs sur les sites web et applis des plateformes.

Les travailleurs concernés

L'Article 2 fait la distinction entre :

- une "**personne exécutant un travail via une plateforme**", quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa désignation par les parties concernées ;
- un "**travailleur de plateforme**", une personne exécutant un travail via une plateforme qui a ou qui est réputée avoir un contrat de travail ou une relation de travail.

La première définition englobe **tous les travailleurs**, peu importe leur statut (y compris les travailleurs indépendants). La seconde, plus spécifique, se réfère directement aux **travailleurs des plateformes salariés** (ou présumés comme tels en raison de la présomption légale).

Cette distinction est importante, notamment dans le cadre du chapitre III de la Directive, sur le management algorithmique. Elle permet de savoir si les mesures d'un article concernent tous les travailleurs ou seulement les salariés, en fonction des termes utilisés.

Les intermédiaires

L'Article 2 contient également une définition de l'**intermédiaire**, à savoir "une personne physique ou morale" qui met la main-d'œuvre (les travailleurs) à la disposition d'une plateforme et à cette fin :

- a) **établit une relation contractuelle** avec une 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 cette plateforme et la personne exécutant un travail via une plateforme.

Le but est d'éviter que des plateformes de travail détournent la loi en ayant recours à des prestataires externes via des entreprises de sous-traitance par exemple.

Désormais, la définition de "**travail via une plateforme**" (toujours à l'Article 2) englobe également les intermédiaires. L'expression se réfère à tout travail organisé via une plateforme de travail numérique et effectué dans l'UE par un individu "sur la base d'une relation contractuelle entre la plateforme de travail numérique **ou un intermédiaire** et l'individu".

Le **tout nouvel Article 3** vise encore plus directement les intermédiaires, en demandant aux États membres de prendre "les mesures appropriées pour faire en sorte que, [...] les personnes exécutant un travail via une plateforme qui ont une relation contractuelle **avec un intermédiaire bénéficiant du même niveau de protection** au titre de la présente Directive que celles qui ont une relation contractuelle directe avec une plateforme". Parmi les mesures envisagées, les États devront "mettre en place des mécanismes appropriés, qui comprennent, le cas échéant, des **systèmes de responsabilité solidaire**".

B. Une présomption de relation de travail pour les travailleurs des plateformes

L'Article 5 indique que **“la relation contractuelle** entre une plateforme de travail numérique et une personne exécutant un travail via cette plateforme **est légalement présumée être une relation de travail¹⁴ lorsqu’il est constaté des faits témoignant d’une direction et d’un contrôle**, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans les États membres et eu égard à la jurisprudence de la Cour de Justice”.

Comme indiqué en introduction, les 5 critères initialement identifiés par la Commission ont été supprimés. Avec cette nouvelle formulation, si les États ont l’obligation d’introduire cette présomption légale dans leurs systèmes juridiques, ils auront **plus de liberté quant à sa structuration**, notamment dans le choix de ses caractéristiques de fonctionnement, modalités de déclenchement, conditions et critères éventuels à remplir en totalité ou à partir d’un certain seuil.

Il convient de noter que le texte de la Directive, tel qu’il est présenté, ne contient aucune référence explicite à l’obligation d’introduire des critères. Il appartiendra à chaque pays de choisir l’approche à adopter. Ce qui est certain, c’est qu’il y aura des **différences d’un pays européen à l’autre** dans la formulation et mise au point de cette présomption légale.

Toutefois, la Directive pose des limites à cette liberté de structuration. Les États devront tout de même se référer à **la législation, aux conventions collectives et pratiques en vigueur dans leur pays**. Ainsi, la présomption de salariat devrait être cohérente avec, par exemple, la définition de “salarié” utilisée nationalement, ou celle de la subordination, etc. (notamment pour déterminer ces éléments-faits

“témoignant d’un contrôle et d’une direction”, comme dans le cadre du rapport employeur-employé).

Il faudra également tenir compte de la **jurisprudence de la Cour de Justice de l’UE (CJUE)**, qui s’est déjà exprimée par exemple sur la définition du “travailleur” aux fins de l’application du droit de l’UE et a identifié les critères qui caractérisent une “relation de travail”¹⁵.

En outre, on remarquera que la présomption de salariat sera déclenchée lorsque des faits indiquent que la plateforme opère un contrôle et une direction. Ainsi, la manière dont la plateforme définit son rapport de collaboration avec un travailleur n’a pas d’importance ; seuls les faits, la situation réelle et l’exécution effective de travail seront pris en compte.

La Directive se réfère au principe de la **“primauté des faits”**, énoncé dans la Recommandation n.198 de 2006 de l’Organisation Internationale du Travail (OIT)¹⁶. Une référence claire à ce texte se retrouve dans le préambule de la Directive (considérant 27), lequel indique que ce principe est “particulièrement pertinent” dans le monde du travail de plateforme, “où les conditions contractuelles sont souvent fixées unilatéralement par une partie”, à savoir la plateforme.

Toujours dans le préambule de la Directive, il est noté que, même si la plateforme qualifie d’indépendant son travailleur, **“la direction et le contrôle peuvent, dans des cas concrets, prendre différentes formes, [...] non seulement par des moyens directs, mais également en appliquant des mesures punitives ou d’autres formes de traitement défavorable ou de pression”** (considérant 30). Il n’est pas anodin que l’Article 4 souligne ainsi clairement que la vérification de l’existence d’une relation de travail doit être

¹⁴ Par facilité de lecture, l’expression “présomption d’une relation de travail” utilisée dans la Directive est remplacée dans ce Focus par “présomption de salariat”. Comme l’Organisation Internationale du Travail le rappelle, la “relation de travail est une notion juridique largement utilisée dans des pays du monde entier pour désigner la relation entre une personne appelée “salarié” [...] et un “employeur” pour lequel le “salarié” exécute un travail dans des conditions définies, contre rémunération”. <https://webapps.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

¹⁵ D’après la jurisprudence de la CJUE, “la caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu’une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d’une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération”. Pour plus d’informations, consulter le rapport EUROGIP (2022), chapitre 5.

¹⁶ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

“guidée en premier lieu par les faits relatifs à l'exécution effective d'un travail”.

La présomption légale n'aura **pas de valeur rétroactive**. Elle sera applicable dans les pays de l'UE à partir de la date de transposition de la Directive. Cependant, comme précisé à l'Article 5, elle concernera non seulement les futurs travailleurs des plateformes, mais également ceux dont les relations contractuelles ont été établies antérieurement mais qui seront toujours en cours à la date de transposition. Dans ce cas, la présomption prendra effet à partir de cette dernière date.

La présomption légale pourra être **invoquée** par toute personne exécutant un travail via une plateforme, son représentant et les autorités nationales compétentes. Les travailleurs et les représentants pourront engager les procédures administratives ou judiciaires pertinentes, tandis que les autorités pourront prendre les mesures ou engager les procédures appropriées conformément au droit national et à la pratique nationale, afin de déterminer le statut professionnel des travailleurs.

À ce propos, l'Article 5 précise que la présomption légale, dans son fonctionnement, doit constituer **“une facilitation procédurale en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme”**. Le mécanisme dans son ensemble ne doit pas avoir “pour effet d'alourdir la charge des exigences pesant sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, ou sur leurs représentants, dans les procédures visant à déterminer leur statut professionnel”.

Concernant son contexte d'application, cette présomption de salariat **s'appliquera “dans toutes les procédures administratives et judiciaires pertinentes où la détermination du statut professionnel correct de la personne exécutant un travail via une plateforme est en jeu”**. En revanche, elle ne sera **pas applicable “aux procédures portant sur des questions fiscales, pénales et de sécurité sociale”**. Cependant, “les États membres peuvent appliquer la présomption légale dans le cadre de ces procédures en vertu de leur droit national”.

Le renversement de la charge de la preuve

Si l'Article 5 précise que la présomption de salariat est **réfragable**, il opère toutefois un **renversement de la charge de la preuve**. Si la plateforme souhaite réfuter la présomption (car elle estime que ses travailleurs ne devraient pas être requalifiés de salariés mais rester des indépendants), “il lui incombe de prouver que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail”.

Cette disposition, qui figurait déjà dans la proposition de la Commission de 2021, a été maintenue. Ce renversement sert à rééquilibrer le rapport de force entre les plateformes et les travailleurs. Ceci est d'autant plus important compte tenu des **difficultés objectives pour ces derniers de pouvoir prouver leur relation de travail**, puisqu'ils n'ont pas accès aux données, au fonctionnement, aux critères utilisés par les algorithmes, par exemple pour attribuer les créneaux horaires et le travail en général.

Enfin, il convient de souligner un point qui aura un impact important dans la mise en œuvre de la présomption légale.

Alors que dans la proposition de Directive de la Commission il était spécifié que les procédures visant à **réfuter** la présomption légale ne devaient pas avoir d'**effet suspensif** sur l'application de celle-ci, la version adoptée ne fait plus référence à cet aspect. Cela laisse penser que chaque État, dans sa mise en place de la présomption de salariat, aura une large marge de manœuvre sur cette question.

D'une part, l'effet suspensif pourrait affaiblir, sur le plan concret, l'application et l'effectivité de la présomption légale, compte tenu également du fait que de nombreux travailleurs ne restent actifs sur les plateformes que pendant des courtes périodes.

D'autre part, de nombreux États membres, lors des négociations, avaient fait valoir qu'imposer une telle absence d'effet suspensif conduirait les plateformes “à devoir bouleverser leur modèle économique plusieurs fois en peu de temps” [20]. Des difficultés majeures existeraient également pour les travailleurs, qui devraient rembourser les prestations reçues en tant que “présupposés” salariés au cas où la plateforme parviendrait à réfuter la présomption.

D'autres États membres ont également mis en avant la différence de traitement qu'une telle mesure aurait créé à l'égard des travailleurs non concernés par la Directive. D'autres encore ont invoqué la nécessité de défendre "l'autonomie procédurale dont ils jouissent" [20].

Un cadre d'accompagnement pour garantir la mise en œuvre de la présomption légale

L'Article 6 prévoit le développement d'un "**cadre de mesures d'accompagnement**" au niveau national ayant pour but d'aider toutes les parties concernées à appliquer et respecter la présomption légale ainsi qu'à comprendre les procédures de renversement de celle-ci, le cas échéant.

En particulier, **les États membres**, qui introduiront et préciseront les caractéristiques et le fonctionnement de la présomption légale au niveau national, **devront élaborer et fournir** :

- a) des orientations appropriées (également sous la forme de recommandations pratiques) à l'intention des **plateformes** de travail numériques, des **travailleurs** et des **partenaires sociaux** ;
- b) des orientations et des procédures appropriées destinées aux **autorités nationales compétentes**, leur permettant "de recenser, de cibler et de poursuivre de manière proactive les plateformes [...] qui ne respectent pas les règles applicables à la détermination du statut professionnel correct".

Les États devront aussi **prévoir** :

- c) **des contrôles et des inspections effectifs** menés par les autorités nationales compétentes ;
- d) **une formation appropriée pour les autorités nationales compétentes**, et leur fournir une expertise technique en matière de management algorithmique.

L'idée sous-jacente est de se donner tous les moyens pour rendre cette Directive effective au

niveau national, également à la lumière des expériences de certains États membres. En Belgique, par exemple, où une loi de 2022¹⁷ avait déjà introduit une présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes (s'inspirant de la proposition de Directive), des problèmes avaient été rencontrés dans son application, car celle-ci ne contenait ni n'était accompagnée de mesures de mise en œuvre pratique de la présomption, notamment à l'intention des autorités du travail [25].

C. De nouveaux droits, protections et obligations en matière de management algorithmique

Le chapitre III de la Directive est entièrement consacré à la "**gestion algorithmique**" :

- **Les cinq premiers articles** (7, 8, 9, 10 et 11) concernent "**toute personne exécutant un travail via une plateforme**", expression qui inclut les travailleurs indépendants ;
- **Les trois articles suivants** (12, 13, et 14) concernent **seulement** les travailleurs des plateformes **salariés** et ceux qui seront reclassés comme tels en raison de la présomption de salariat.

Ce large champ reflète ainsi la **volonté d'apporter plus de transparence** dans le monde des algorithmes appliqués au travail de plateforme, **au bénéfice de tous**. Même pour les véritables indépendants, certains des défis imposés par les algorithmes restent d'actualité et méritent une solution concrète pour eux aussi : risque de discrimination, incompréhension des décisions prises par les algorithmes, impossibilité d'entrer en contact avec la plateforme pour obtenir une explication des décisions automatisées...

Limitation dans la collecte et le traitement des données privées (Article 7)

Les plateformes ont l'**interdiction**, via leurs systèmes automatisés de surveillance ou de prise de décision (ou tout autre système

¹⁷ Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail. https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-03-octobre-2022_n2022206360.html

automatisé soutenant ou prenant des décisions “ayant une quelconque incidence” sur les travailleurs), de **collecter les données** à caractère personnel **lorsque le travailleur “ne propose pas ou n’exécute pas de travail** via une plateforme”, c’est-à-dire en dehors de son travail avec la plateforme (congés éventuels, temps non travaillé...).

Sans en exclure explicitement la collecte, l’Article 7 liste les données à caractère personnel qu’il est interdit de **traiter**, notamment celles relatives :

- a) à **l’état émotionnel ou psychologique** du travailleur ;
- b) aux **conversations privées**, y compris les échanges avec d’autres travailleurs et leurs représentants ;
- c) aux **données biométriques** d’un travailleur, afin d’établir l’identité de cette personne en comparant ces données aux données biométriques d’autres personnes stockées dans une base de données.

Il est en outre interdit de **traiter** les données à caractère personnel :

- d) **pour prévoir l’exercice de droits fondamentaux** (comme le droit d’association, de négociation et d’actions collectives ou le droit à l’information et à la consultation¹⁸) ;
- e) **pour déduire** l’origine raciale ou ethnique, le statut migratoire, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap, l’état de santé, y compris les maladies chroniques ou la séropositivité, l’état émotionnel ou psychologique, l’affiliation syndicale, la vie sexuelle ou l’orientation sexuelle d’une personne.

L’interdiction de “collecter” des données sensibles n’apparaît qu’une seule fois, alors que dans tous les autres cas, il est simplement interdit aux plateformes de “traiter” certaines données. Comme le souligne un expert juridique de la réglementation du travail de plateforme [17], “on se demande pourquoi la collecte de ces données extrêmement sensibles n’est pas purement et simplement interdite - les données relatives à l’état émotionnel et mental, par exemple, peuvent difficilement être collectées par hasard en l’absence de systèmes permettant de les suivre spécifiquement”.

Analyse d’impact relative à la protection des données - AIPD (Article 8)

L’Article 8 spécifie que “**le traitement de données à caractère personnel** par une plateforme [...] est un type de traitement **susceptible d’engendrer un risque élevé** pour les droits et libertés des personnes physiques”.

Voilà pourquoi, comme souligné dans le préambule de la Directive (considérant 43), les plateformes “**devraient toujours réaliser une analyse d’impact relative à la protection des données**, conformément aux exigences énoncées à l’Article 35 du Règlement (UE) 2016/679”, ou le RGPD¹⁹. L’Article 8 de la Directive prévoit que les plateformes, lorsqu’elles conduisent cette analyse pour se conformer au RGPD, “**sollicitent l’avis**” des travailleurs et de leurs représentants.

Une fois menée l’AIPD, les plateformes doivent en fournir le résultat aux représentants des travailleurs.

¹⁸ Tels que définis dans la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne. https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf

¹⁹ 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, RGPD). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>

L’Article 35 du RGPD définit et décrit l’AIPD. En particulier, “l’analyse contient au moins :

- a) une description systématique des opérations de traitement envisagées et des finalités du traitement, y compris, le cas échéant, l’intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement ;
- b) une évaluation de la nécessité et de la proportionnalité des opérations de traitement au regard des finalités ;
- c) une évaluation des risques pour les droits et libertés des personnes concernées [...] et
- d) les mesures envisagées pour faire face aux risques, y compris les garanties, mesures et mécanismes de sécurité visant à assurer la protection des données à caractère personnel et à apporter la preuve du respect du présent règlement, compte tenu des droits et des intérêts légitimes des personnes concernées et des autres personnes affectées.”

Transparence sur les systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés (Article 9)

Les plateformes auront désormais l'obligation **d'informer les travailleurs**, leurs représentants et, sur demande, les autorités nationales compétentes, sur le recours à des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés.

En particulier, il faudra **communiquer sous la forme d'un document écrit** (papier ou électronique) :

- Toutes les catégories de décisions prises ou appuyées par des systèmes automatisés qui ont **une incidence quelconque** sur les travailleurs.
- En ce qui concerne les **systèmes de surveillance automatisés** :
 - i. le fait que de **tels systèmes soient utilisés** ;
 - ii. **les catégories de données** et d'actions **surveillées**, supervisées ou évaluées par ces systèmes ;
 - iii. **l'objectif de la surveillance** et la manière dont le système doit l'atteindre ;
 - iv. **les destinataires des données** à caractère personnel traitées par ces systèmes et toute transmission ou tout transfert de ces données ;
- En ce qui concerne les **systèmes de prise de décision automatisés** :
 - i. le fait que de **tels systèmes soient utilisés** ;
 - ii. **les catégories de décisions** qui sont prises ou appuyées par ces systèmes ;
 - iii. les catégories de données et les **principaux paramètres** que ces systèmes prennent en compte, et **l'importance relative** de ces paramètres dans la prise de décision automatisée, y compris la manière dont les données à caractère personnel ou le comportement du travailleur influencent les décisions ;
 - iv. **les motivations des décisions visant à limiter, suspendre ou résilier le compte/profil** du travailleur, à **refuser le paiement** du travail qu'il a effectué, ainsi que des **décisions relatives à**

son statut contractuel ou de toute autre décision ayant un effet équivalent ou préjudiciable.

Toutes ces informations doivent être présentées de manière "transparente, intelligible et facilement accessible, dans un langage clair et simple".

Elles sont transmises aux travailleurs :

- **au plus tard le premier jour de travail,**
- **avant l'introduction de tout changement** affectant leurs conditions de travail, l'organisation du travail ou la surveillance de l'exécution du travail,
- **à tout moment à leur demande.**

En outre, ce genre d'informations devront être fournies également aux personnes "faisant l'objet d'une procédure de **recrutement**" par une plateforme de travail, afin de connaître si et comment des algorithmes interfèrent avec leur sélection.

Enfin, un point intéressant concerne le "transfert" des données des travailleurs, par exemple en cas de changement de métier/plateforme. Ces derniers auront "**le droit à la portabilité des données à caractère personnel**" générées dans le cadre de leur prestation de travail, y compris les notations et les évaluations des clients. Les plateformes doivent garantir ce transfert d'informations (également à des tiers sur demande du travailleur), accompagné si nécessaire d'outils qui puissent le faciliter, lesquels devront être mis à disposition gratuitement.

Surveillance humaine des systèmes automatisés (Article 10)

La plateforme doit réaliser régulièrement (au moins tous les deux ans) une **évaluation humaine de l'incidence des décisions individuelles** (prises ou appuyées par les systèmes automatisés) **sur les travailleurs**, y compris, le cas échéant, sur leurs conditions de travail et sur l'égalité de traitement au travail.

Pour ce faire, les plateformes doivent disposer de **ressources humaines suffisantes**, adéquatement formées. Si cette évaluation d'impact met en exergue des criticités (comme des atteintes aux droits des travailleurs ou un risque élevé de discrimination), la plateforme doit

prendre les mesures nécessaires, y compris, le cas échéant, prévoir la modification de ses systèmes automatisés ou la cessation de leur utilisation.

Enfin, **toute décision visant à limiter, suspendre ou mettre fin à la relation contractuelle ou au compte/profil** d'un travailleur, ou toute autre décision entraînant un préjudice équivalent, **doit être prise par un être humain**.

La Directive confère ainsi un rôle accru à l'être humain, en le replaçant au centre de l'action. Le texte apporte en effet une plus grande clarté non seulement en ce qui concerne la "révision humaine", mais aussi la "supervision humaine" des décisions automatisées. Ce choix a sa propre logique : non seulement il est nécessaire qu'un humain intervienne a posteriori pour corriger une décision d'un algorithme, mais **dans certaines situations** - comme la suspension du profil d'un travailleur sur une plateforme - **c'est l'humain lui-même qui doit prendre la décision**, sans la déléguer à l'intelligence artificielle.

Explication et révision humaines (Article 11)

Tout travailleur a le **droit de demander une explication** aux plateformes **concernant toute décision** prise ou étayée par un système de prise de décision automatisé.

A cette fin, il est nécessaire de pouvoir identifier une **"personne de contact" dans la plateforme**, que les travailleurs peuvent consulter et à laquelle ils peuvent adresser leurs questions. L'explication, sous forme orale ou écrite, doit être présentée de manière transparente et intelligible, dans un langage clair et simple.

La plateforme a en outre l'obligation de fournir aux travailleurs **une motivation écrite** en cas de :

- **limitation, suspension ou fermeture du compte/profil** du travailleur,
- **refus de payer** le travail/service effectué par le travailleur,
- **toute décision relative au statut contractuel** du travailleur,
- toute décision ayant des effets similaires ou toute autre décision **ayant une incidence**

sur les aspects essentiels de la relation de travail ou autre relation contractuelle.

Enfin, les travailleurs (et leurs représentants) ont également le **droit de demander une révision humaine de toute décision** prise ou appuyée par un système de prise de décision automatisé. La plateforme doit répondre de manière suffisamment précise et étayée, sous la forme d'un document écrit, dans un délai maximal de deux semaines à compter de la réception de la demande.

Si la décision s'avère avoir porté atteinte aux droits d'un travailleur, la plateforme :

- **rectifie cette décision** (dans un délai maximal de deux semaines) ;
- si cela n'est pas possible, **elle offre une réparation adéquate** pour le préjudice subi ;
- en tout état de cause, **elle prend les mesures nécessaires**, y compris, le cas échéant, la modification du système automatisé ou la cessation de son utilisation.

D. Une attention à la santé et sécurité des travailleurs salariés

Les Articles 12, 13 et 14 fixent d'autres obligations en matière de management algorithmique, mais ils ne s'adressent qu'aux **travailleurs salariés**.

L'Article 12 porte sur la santé et la sécurité au travail (SST). Comme pour tout travail salarié, l'employeur - ici la plateforme - a des obligations spécifiques en la matière. Les risques professionnels doivent être évalués et des mesures de prévention appropriées doivent être identifiées et mises en œuvre. En ce qui concerne précisément l'utilisation de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, les plateformes-employeurs doivent inclure dans leur évaluation **les risques que ces systèmes peuvent engendrer** chez les travailleurs salariés. La Directive souligne qu'une attention particulière doit être accordée aux **risques ergonomiques, psychosociaux** et ceux qui peuvent augmenter/**entraîner des accidents** du travail.

Par conséquent, conformément à la Directive-cadre 89/391/CEE²⁰, les plateformes-employeurs doivent également mettre en œuvre des mesures pour réduire et éliminer ces risques. Pour toutes ces étapes (de l'évaluation des risques à l'introduction de mesures de prévention), celles-ci doivent garantir l'information, la consultation et la participation effectives des travailleurs et de leurs représentants.

Une formulation intéressante - reprise de la version initiale de la Commission - concerne la **pression exercée sur les travailleurs** des plateformes. Les algorithmes exercent parfois une pression sur les travailleurs (qui doivent effectuer un certain nombre de tâches dans un temps donné, être les plus performants, etc.), avec des conséquences importantes, tant physiques (résultant du stress, d'une moindre attention à la sécurité, y compris routière, et donc d'une augmentation du nombre d'accidents, etc.) que psychologiques (anxiété, sentiment d'être contrôlé en permanence, etc.).

C'est pourquoi il est demandé aux plateformes-employeurs de **ne pas utiliser les systèmes automatisés "d'une manière qui exerce une pression induite sur les travailleurs des plateformes ou qui mette en danger d'une autre façon [leur] sécurité et santé physique et mentale"**²¹. Le texte ne vise pas seulement les systèmes de prise de décision automatisés : cette vérification de l'absence de pression induite vaut pour tout système automatisé utilisé "ayant une incidence quelconque sur les travailleurs des plateformes".

Autre nouveauté, il est souligné que la plateforme-employeur doit également prendre les mesures nécessaires pour **prévenir le harcèlement et la violence** au travail.

E. Information et consultation des représentants des travailleurs en matière de management algorithmique

Enfin, les Articles 13 et 14 traitent plus en détail **de l'information et de la consultation des travailleurs (salariés) et de leurs représentants** dans le cadre de plateformes-employeurs.

Compte tenu de l'aspect technique du monde des plateformes - notamment l'utilisation d'algorithmes et d'intelligence artificielle - il est désormais prévu que les représentants des travailleurs puissent **bénéficier de l'assistance** d'une personne, "de leur choix", experte en la matière, afin qu'ils puissent réellement comprendre les sujets sur lesquels ils sont informés et consultés.

Si la plateforme compte plus de 250 travailleurs dans un pays de l'UE donné, les coûts de cette assistance sont supportés par la plateforme.

L'Article 13 prévoit également que les **représentants** des travailleurs (salariés) des plateformes **soient informés des décisions susceptibles** de donner lieu à *l'introduction et/ou des modifications* substantielles de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés.

Pour l'application de cette disposition, s'il n'y a pas de représentation syndicale, l'Article 14 exige que les **plateformes informent directement les salariés**.

Cette possibilité d'être informé sur les décisions qui pourraient potentiellement introduire ou modifier de manière substantielle les algorithmes représente une avancée significative, parce qu'elle permet aux travailleurs et leurs représentants de pouvoir intervenir et agir *avant* que l'algorithme ne soit utilisé et n'apporte des atteintes aux droits des travailleurs, et pas seulement *a posteriori*.

²⁰ Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391>

²¹ Comme indiqué, cet article ne concerne que les travailleurs salariés. On peut supposer que si la plateforme a recours à de véritables travailleurs indépendants (aucun "fait témoignant d'un contrôle et d'une direction" ne serait alors constaté), elle ne devrait pas exercer de pression sur les travailleurs. En effet, la "pression" est mentionnée dans le considérant 30 de la Directive comme un exemple de forme "de contrôle et de direction".

Toutefois, on constate une limitation importante : ces deux articles 13 et 14 relatifs à l'information et consultation ne sont pas applicables aux représentants des travailleurs indépendants, bien que ceux-ci soient également concernés par le management algorithmique. Si les indépendants ont quand même droit à une plus grande transparence et information sur les algorithmes utilisés conformément à l'Article 9, la Directive les exclut "des aspects collectifs" d'information et consultation en matière de gestion algorithmique [17].

Il convient de noter en fait que, tout au long du texte, la Directive fait une distinction, dans ses articles, entre les "**représentants des travailleurs [des plateformes]**" (expression qui indique les représentants des travailleurs salariés) et les "**représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme**" (formulation générique qui inclut tant les représentants des travailleurs salariés que, dans la mesure où la législation et la pratique nationales le prévoient, les représentants des travailleurs indépendants). Il s'ensuit que, sur la base des termes choisis dans les articles de la Directive, on peut comprendre si certains droits sont applicables à tous les représentants des travailleurs ou seulement aux représentants des salariés, comme dans le cas des articles 13 et 14 (pour approfondir, consulter l'**Annexe 1**).

F. Transparence de l'activité de travail des plateformes opérant dans l'UE

L'ensemble du chapitre IV est consacré à la "transparence en ce qui concerne le travail via une plateforme", notamment **vis-à-vis des autorités nationales** des pays de l'UE dans lesquels ces plateformes opèrent.

L'un des problèmes actuels pour obtenir une estimation exacte du nombre des travailleurs des plateformes (notamment des indépendants), comme souligné par l'Organisation Internationale du Travail [22], est que les plateformes ne divulguent pas leurs données, telles que les effectifs, à des tiers.

Désormais, la Directive (Articles 16 et 17) demande aux plateformes de :

- **déclarer** aux autorités compétentes l'emploi de leurs travailleurs salariés ;
- **rendre disponibles**, aux autorités compétentes et aux représentants des travailleurs²², les informations relatives au travail des travailleurs (y compris les indépendants), notamment :
 - le nombre de travailleurs et leur statut contractuel ou professionnel ;
 - les conditions et termes généraux d'emploi (déterminés par les plateformes) ;
 - (sur demande spécifique) la durée moyenne d'activité, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine par personne et le revenu moyen des personnes exécutant régulièrement un travail via une plateforme ;
 - les intermédiaires éventuels avec lesquels la plateforme a une relation contractuelle.

Les plateformes devront déclarer et mettre à disposition les données susmentionnées **dans chaque pays de l'UE où elles opèrent**.

Concernant l'accès aux données ci-dessus, compte tenu des changements fréquents d'effectifs dans les plateformes, celles-ci doivent mettre à jour ces informations **tous les six mois** (douze dans le cas des petites et moyennes plateformes) et à chaque fois que les conditions et termes d'emploi sont modifiées sur le fond. Les autorités et les représentants des travailleurs se réservent le droit de demander aux plateformes toute précision et éclaircissement supplémentaire sur ces données, si nécessaire.

²² Y compris les représentants des travailleurs non-salariés (lorsque cette représentation existe et est prévue par les législations et pratiques nationales).

G. Protections pour les travailleurs et les représentants qui exercent leurs droits

L'avant-dernier chapitre "Voies de recours et application du droit" prévoit que **les travailleurs - indépendamment de leur statut - doivent** :

- Avoir droit à un "accès en temps utile à un système de **règlement des litiges effectif** et impartial" et bénéficier "d'un **droit de recours**, y compris pour obtenir une **réparation adéquate** du préjudice subi, en cas de violation de leurs droits" découlant de la Directive (Article 18).
- **Avoir la possibilité de communiquer librement**, de manière privée et sécurisée, avec des collègues et des représentants des travailleurs, par le biais de moyens de communication efficaces mis à disposition par les plateformes, lesquelles doivent respecter les obligations prévues par le RGPD (Article 20). Cette mesure est prise pour contrer le risque d'isolement dans les plateformes, ce qui empêche aussi (ou ne facilite pas) la création d'une représentation collective.
- **Disposer d'une protection adéquate** (tant eux-mêmes que leurs représentants) **contre tout traitement défavorable** (Article 22) et contre le **licenciement**, la cessation de la relation contractuelle ou son équivalent (Article 23) au motif d'avoir exercé ou fait respecter les droits prévus par la Directive.

Dans ce chapitre, il convient de mentionner que l'Article 24, relatif aux "Contrôle et sanctions", a été largement reformulé et enrichi de nouveaux points par rapport à la version initiale de la Commission. **Toutes les autorités nationales compétentes** (et pas seulement les "autorités de contrôle de la protection des données" et "les autorités du travail et de la protection sociale" comme indiqué initialement) **doivent coopérer**, au besoin, pour faire observer la Directive. En outre, elles échangeront - y compris de manière **transfrontalière** - des informations pertinentes et des bonnes pratiques concernant la mise en œuvre de la présomption légale, avec le soutien de la Commission européenne. La collaboration entre pays de l'UE est en fait d'autant plus nécessaire lorsqu'une plateforme est basée dans

un pays de l'UE donné mais opère dans un autre ou plusieurs autres pays européens.

Si les **sanctions** doivent être "effectives, dissuasives et proportionnées", il est spécifié désormais que celles-ci doivent **tenir compte également de "la nature, la gravité et la durée de la violation** commise par l'entreprise et le **nombre de travailleurs** concernés".

H. Dispositions finales

Dans le dernier chapitre ("Dispositions finales"), l'Article 25 porte sur le renforcement et la promotion de la négociation collective : "les États membres prennent des mesures appropriées pour **promouvoir le rôle des partenaires sociaux** et encourager **l'exercice du droit de négociation collective** dans le cadre du travail via une plateforme".

L'accent mis sur la promotion de la négociation collective reflète l'adoption par la Commission européenne en septembre 2022 des "Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés" [12]. Dans ces dernières, la Commission souligne que, pour les travailleurs indépendants sans salariés et qui se trouvent dans une situation comparable à celle de travailleurs salariés, la négociation collective en vue d'obtenir de meilleures conditions de travail n'est pas contraire aux mesures du droit de la concurrence de l'UE (voir **Annexe 2**).

Toutefois, dans cette Directive, l'exclusion des représentants des travailleurs indépendants du droit à l'information et consultation sur des sujets relatifs aux systèmes automatisés (Articles 13, 14 et 15 de la Directive) semble se heurter à ces développements [17].

L'Article 27 précise ensuite que les **États membres de l'UE doivent assurer une sorte de "publicité" adéquate de la Directive**, c'est-à-dire que des efforts doivent être déployés au niveau national pour que les travailleurs, les plateformes (également les petites et moyennes plateformes) et le grand public aient connaissance des nouvelles dispositions introduites par la transposition de la Directive. Les informations doivent être communiquées de

manière claire, exhaustive et facilement accessible à tous.

Enfin, **les États membres de l'UE disposent de deux ans** à compter de la date d'entrée en vigueur de la Directive pour transposer son contenu dans leur droit national, notamment en mettant "en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires" (Article 29).

Après cinq ans, en 2029, la Commission procédera, comme d'habitude, à un examen de la mise en œuvre. Il est précisé désormais que pour cette analyse la **Commission accordera "une attention particulière à l'incidence du recours à des intermédiaires [...]"** ainsi qu'à **l'effectivité de la présomption légale**" (Article 30).

Les résultats attendus

La Directive, une fois transposée dans tous les pays de l'UE, a pour objectif d'améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes :

- D'une part, en s'assurant que les travailleurs placés sous le contrôle et la direction d'une plateforme soient **reconnus comme des salariés**, pour bénéficier pleinement des droits et de la protection sociale dus à cette catégorie de travailleurs : salaire minimum lorsqu'il existe, protection en cas de maladie, assurance AT/MP, protections adéquates en matière de SST, congés payés, accès au chômage en cas de licenciement, etc.
- D'autre part, en permettant à tous les travailleurs des plateformes, qu'ils soient salariés ou véritablement indépendants, de bénéficier de **protections adéquates vis-à-vis du management algorithmique**, y compris d'une protection de leurs données et de leur vie privée.

Concernant le statut professionnel, dans certains pays européens, comme l'Espagne et l'Italie, il

existe un statut intermédiaire (ou "**troisième statut**"), à mi-chemin entre travailleur indépendant et salarié, dans lequel la composante d'autonomie du travail est reconnue.

On peut citer le statut de TRADE ("travailleurs autonomes économiquement dépendants") en Espagne ou celui de co.co.co. ("collaboration coordonnée et continue") et ses variantes en Italie [18].

Dans ces pays, les plateformes numériques ont souvent préféré s'appuyer sur ces statuts intermédiaires plutôt que de salarier les travailleurs, les coûts étant moins élevés. Toutefois, comme pour d'autres statuts, des décisions de justice ont pu considérer que ce statut intermédiaire n'était pas approprié et requalifier les travailleurs de salariés²³.

La Commission européenne elle-même, lors des travaux de préparation de sa proposition de Directive, avait souligné [7] qu'elle n'envisageait pas de suivre une "troisième voie". L'introduction d'une présomption de salariat, prenant en compte les législations et pratiques nationales pertinentes, associée à une plus grande

²³ Par exemple, l'arrêt de 2020 du Tribunal suprême ayant inspiré le gouvernement espagnol à introduire une présomption légale de salariat pour les livreurs, concernait la requalification en salarié d'un livreur ayant le statut intermédiaire TRADE. *Tribunal Supremo. 25 septiembre 2020, Sentencia núm. 805/2020.* <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

Cf. le rapport EUROGIP (2022), chapitre 8, sur le statut intermédiaire appliqué dans le monde des plateformes dans certains pays européens.

transparence de la gestion algorithmique²⁴, devrait permettre de clarifier davantage si ces formes de statut intermédiaire (où elles existent, selon les définitions nationales) sont adéquates pour les travailleurs des plateformes, ou s'il s'agit en réalité de véritables relations de travail.

À propos de la gestion algorithmique, cette Directive représente la **première réglementation européenne des algorithmes dans le monde du travail**, même si elle se limite au seul champ du **travail de plateforme**.

Si le management algorithmique est une composante essentielle du travail de plateforme, celui-ci pourrait devenir central également dans d'autres domaines et secteurs à l'avenir, ce qui est déjà le cas dans certaines situations de travail²⁵.

Le récent Règlement européen sur l'intelligence artificielle²⁶ (IA) témoigne de l'engagement et de la volonté de l'UE à veiller à ce que l'utilisation de l'IA dans la société soit sûre, transparente, traçable et non discriminatoire, mais ce texte ne vise pas les spécificités et défis de l'environnement de travail. C'est pourquoi, par exemple, les syndicats européens demandent à la Commission européenne de développer une proposition de Directive qui réglerait plus précisément l'utilisation de l'IA dans le monde du travail [13].

Comme indiqué en introduction, la Commission s'attend à ce que le nombre de travailleurs des plateformes passe de 28 millions (en 2021) à **43 millions en 2025**. Déjà en 2021, elle estimait à environ 5,5 millions les travailleurs ayant un statut professionnel erroné. Il s'ensuit qu'à partir de 2026, date à laquelle la Directive aura été

transposée dans tous les pays de l'UE, **plusieurs millions de travailleurs pourraient donc être reclassés** en tant que salariés en Europe.

De ce fait, dans son analyse d'impact de la Directive [10] publiée en 2021, la Commission a prévu que les États récupéreraient un montant important de recettes nationales. Celles-ci seraient évaluées à **3,98 milliards d'euros par an en impôts et cotisations** de sécurité sociale, qui seront versées et payées par les plateformes de travail numériques.

En France

La Commission européenne a indiqué [8] que les **plateformes de "travail localisé"** (c'est-à-dire les plateformes où le travailleur réalise une tâche en personne, en se déplaçant physiquement dans des lieux spécifiés), en particulier les plateformes de livraison de biens/repas et de transport VTC, sont **les plus susceptibles de compter de faux travailleurs indépendants**.

Un rapport d'information du Sénat français [20], déposé en octobre 2022, mentionnait une estimation de **120 000 livreurs et chauffeurs VTC en France**. Une autre étude de 2022 de "Le Compas" [2] indiquait qu'en janvier 2022 environ **180 000 livreurs à deux roues et 53 000 chauffeurs VTC** étaient actifs dans le pays. Ces données illustrent le champ sur lequel d'éventuelles requalifications pourraient avoir lieu. En outre, à ces chiffres s'ajoutent les travailleurs de plateformes issues d'autres secteurs que la livraison et le transport VTC, qui pourraient avoir un statut erroné.

²⁴ En plus des chapitres III et IV de la directive sur la gestion algorithmique et la transparence des plateformes, l'Article 21 du chapitre V établit que les États devront assurer que "dans les procédures [...], les juridictions nationales ou les autorités compétentes aient la capacité d'ordonner à la plateforme de travail numérique de communiquer toute preuve pertinente se trouvant sous son contrôle". En particulier, "les États membres veillent à ce que les juridictions nationales soient habilitées à ordonner la production de preuves contenant des **informations confidentielles** lorsqu'elles le jugent utile dans le cadre de la procédure".

²⁵ La Commission EMPL du Parlement européen dans son rapport cité en introduction de ce Focus avait envisagé d'étendre les droits et protections en matière de management algorithmique à tous les travailleurs ayant des interactions avec des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés dans le cadre de leur travail, en allant ainsi bien au-delà du seul contexte du "travail de plateforme". Cette modification n'a pas été retenue dans la version finale de la directive.

²⁶ Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) no 300/2008, (UE) no 167/2013, (UE) no 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (Règlement sur l'intelligence artificielle). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689

La Directive - avec sa présomption de salariat - représentera un **changement important** par rapport à l'approche mise en place jusqu'à présent en France.

Premièrement, la plupart des mesures applicables aux plateformes en France visent plus spécifiquement **deux typologies** de plateformes (**livraison à deux ou trois roues et services VTC**), alors que la Directive UE s'adressera à tout type de plateforme de travail numérique, peu importe le service offert.

Deuxièmement, jusqu'à présent la France a privilégié une "**approche par les droits**" plutôt que "par le statut", comme rappelé dans le rapport du Sénat précité [20].

Les travailleurs des plateformes sont généralement des indépendants²⁷ et aucune loi ne fixe à l'heure actuelle une présomption de salariat pour ceux-ci²⁸.

L'approche utilisée jusqu'à présent a consisté à :

- **Garantir l'autonomie des travailleurs des plateformes** (visant principalement les livreurs et les chauffeurs VTC), **en leur octroyant**, via des lois et ordonnances, **des droits ponctuels** (tels que le droit de refuser une proposition de

prestation sans faire l'objet d'une pénalité par la plateforme, celui de choisir les plages horaires d'activité, de pouvoir se déconnecter pendant les heures de travail, de pouvoir recourir simultanément à plusieurs plateformes, de déterminer librement l'itinéraire emprunté, etc.).

- **Renforcer les droits de ces travailleurs en matière de travail et de protection sociale**, sans pour autant modifier leur statut d'indépendant. Par exemple, ces travailleurs peuvent souscrire de manière volontaire à une **assurance couvrant le risque d'accidents**, laquelle doit être remboursée (à condition de réaliser un certain chiffre d'affaires annuel minimum) par la plateforme²⁹. Plusieurs ordonnances ont également **mis en place, amélioré et renforcé le dialogue social** dans le monde des plateformes (uniquement de livraison à deux ou trois roues et de transport VTC), dans le but de parvenir à des **accords collectifs**³⁰ améliorant les conditions de travail et les avantages sociaux de ces travailleurs indépendants³¹.

²⁷ A l'exception de quelques plateformes de travail qui ont décidé de salarier leurs travailleurs.

²⁸ D'ailleurs l'Article L.8221-6 du Code du travail établit une **présomption de non-salariat** (réfragable) pour certaines catégories de travailleurs (dans lesquelles entrent souvent les travailleurs des plateformes, notamment ceux ayant le statut d'auto-entrepreneur ou micro-entrepreneur), dont :

1. Les personnes physiques **immatriculées auprès de registres professionnels divers** (du commerce et des sociétés, du secteur des métiers et de l'artisanat, des agents commerciaux...);
2. Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de **transport routier de personnes**, qui exercent une activité de transport scolaire ou de transport à la demande.
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031104496/#

Ensuite, l'Article L. 8221-6-1 du même Code prévoit qu'"est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre". https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019285915

²⁹ Mesure qui concerne les plateformes qui déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et en fixent le prix. Elle a été introduite par la "Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels".
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000032984286>

³⁰ Liste des accords collectifs du secteur des livreurs et du secteur des VTC signés jusqu'à présent ici :
<https://www.arpe.gouv.fr/dialogue-social/les-accords/>

³¹ Pour plus d'informations sur la réglementation du travail de plateforme en France, consulter le rapport EUROGIP (2022), chapitre 8. Des décisions de justice rendues en France concernant le statut de certains travailleurs des plateformes y sont également présentées. A noter que l'"Ordonnance n° 2022-492 du 6 avril 2022 renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité"
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000045522912/> et le "Décret n° 2022-1246 du 21 septembre 2022 relatif à l'organisation du dialogue social de secteur pour les travailleurs indépendants des plateformes de mobilité"
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000046321748/> ne figurent pas dans la publication d'EUROGIP car ils sont postérieures.

Conclusions

Cette Directive représente une avancée en Europe et **l'une des rares réglementations au monde du travail de plateforme**.

Elle propose une présomption de salariat, dans l'apparence, plus mitigée que la version initiale de la Commission, du fait de l'élimination des critères qui auraient harmonisé l'application de cette présomption dans toute l'UE. Toutefois, dans sa formulation définitive, la présomption sera activée lorsque des faits témoignant d'un contrôle et d'une direction seront constatés. Ces faits seront établis au niveau national conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques en vigueur mais aussi au regard de la jurisprudence de la CJUE.

Il devrait ainsi être possible, indépendamment du pays UE, de **requalifier en salariés les travailleurs** qui sont véritablement subordonnés au contrôle et pouvoir de direction d'une plateforme. Pour autant, ces requalifications supposent que les travailleurs, leurs représentants ou les autorités nationales compétentes engagent les procédures appropriées visant à déterminer ou vérifier le statut de ces travailleurs.

Des juristes [1] ont fait remarquer que, paradoxalement, dans un texte qui devait proposer une présomption de salariat moins stricte que celle voulue par la Commission (afin de faciliter l'accord entre les États membres), l'absence de critères précis n'est pas forcément si mauvaise.

En effet, compte tenu de l'évolution rapide des technologies derrière laquelle la législation et la réglementation peinent à s'adapter, "la formulation plus abstraite de la présomption légale et l'absence de critères rigides pourraient **contre l'obsolescence rapide des critères juridiques face à un environnement commercial en constante évolution**" [1]. La présomption actuelle cite "les faits témoignant d'un contrôle et d'une direction", deux éléments qui peuvent en effet prendre dans la pratique différentes formes, tant de manière directe qu'indirecte, spécialement dans le cadre des plateformes.

Concernant le **management algorithmique**, la Directive adoptée propose davantage

d'obligations et des dispositions plus détaillées **en termes de droits des travailleurs et devoirs de plateformes**. Il est intéressant de noter que la "surveillance humaine" doit accompagner la "révision humaine" des décisions prises par des systèmes automatisés : **la technologie ne peut pas remplacer l'être humain** et son humanité, laquelle se manifeste également dans les décisions qu'il prend et dans la manière de les communiquer.

À cet égard, il peut être évocateur de rappeler l'événement tragique en 2022 d'un jeune livreur de repas, décédé dans un accident de la route en Italie, lors d'une livraison. Le lendemain, la plateforme, constatant l'absence de livraison, informait par courriel le travailleur (indépendant) décédé que son compte avait été "désactivé pour non-respect des conditions et termes généraux d'emploi". La plateforme s'était ensuite excusée, plaidant l'erreur dans le cadre d'un envoi de courriel automatique [23]. Les dispositions de cette Directive ne devraient plus permettre ce genre de situation dans l'UE - du moins pour les plateformes de travail numériques.

Enfin, dans la Directive finale, une attention particulière a été portée sur le rôle des **intermédiaires**. Dans certains pays ayant déjà introduit une présomption de salariat tels que l'Espagne (présomption pour les livreurs), un détournement de la loi de la part des plateformes a été identifié. En effet, si certaines plateformes de livraison ont tout simplement quitté le marché espagnol [21], d'autres ont continué leurs activités en ayant recours à des entreprises de sous-traitance [19]. Dans la Directive, non seulement les intermédiaires entrent dans la définition de travail de plateforme, mais les États sont également appelés à faire en sorte que les travailleurs passant par ces intermédiaires aient le même niveau de protection prévu par la Directive et que des mécanismes appropriés soient mis en place, tels que des systèmes de responsabilité solidaire entre une plateforme et son intermédiaire.

Si les dispositions de la Directive paraissent ambitieuses, les objectifs formulés par l'UE restent toutefois très dépendants de **la manière dont la Directive sera transposée** et mise en œuvre au niveau national.

Annexe 1 : les représentants des travailleurs tels que définis dans la Directive relative au travail de plateforme

La Directive (UE) 2024/2831 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme fait la distinction entre :

- Les **“représentants des travailleurs”** (*workers' representatives*), expression qui vise les représentants des travailleurs salariés des plateformes.
- Les **“représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme”** (*representatives of persons performing platform work*). Cette formulation générique inclut tant les représentants des travailleurs salariés que, dans la mesure où la législation et la pratique nationales le prévoient, les représentants de tout autre travailleur de statut différent (comme les travailleurs indépendants ou de statuts intermédiaires lorsqu'ils existent).
- Les **“représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme autres que les représentants des travailleurs”** (*representatives of persons performing platform work other than workers' representatives*), expression qui indique seulement les représentants des travailleurs indépendants (et/ou de tout autre travailleur n'ayant pas de relation de travail avec la plateforme).

En général, dans toute la Directive (à l'exception du chapitre III) les droits et protections concernant les représentants sont applicables à toute représentation, salariée ou non.

Pour citer quelques exemples, la Directive confère à tout représentant :

- Le droit d'engager toute procédure administrative ou judiciaire afin de déterminer le statut professionnel correct des travailleurs (Article 5) ;

- La possibilité d'agir en justice au nom ou à l'appui d'une ou de plusieurs personnes exécutant un travail via une plateforme en cas de violation d'un droit découlant de la Directive (Article 19) ;
- La protection contre tout traitement défavorable (Article 22) au motif d'avoir exercé les droits découlant de la Directive.

En revanche, concernant le chapitre III sur le management algorithmique, non seulement les droits mentionnés aux articles 12, 13 et 14 (sur des aspects liés à la SST et l'information et consultation en matière de management algorithmique) sont réservés uniquement aux salariés (et leurs représentants), mais certains autres droits mentionnés dans le reste du chapitre sont limités dans la portée pour les représentants des indépendants.

Il s'agit notamment du droit :

- à recevoir les résultats de l'AIPD (Article 8 paragraphe 2),
- à être informé (de manière collective) sur le recours à des systèmes automatisés (Article 9 paragraphes 1 et 4),
- à recevoir l'évaluation de l'incidence sur les travailleurs des décisions individuelles prises ou appuyées par des systèmes automatisés (Article 10 paragraphe 4),
- de demander une révision humaine de ces décisions (Article 11 paragraphe 2).

Dans toutes ces situations, les représentants des travailleurs indépendants ne peuvent exercer les droits mentionnés “que dans la mesure où ils agissent au nom [de ces travailleurs], en ce qui concerne la protection de leurs données à caractère personnel” (**Article 15 de la Directive**).

Annexe 2 : lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés

Ce projet de lignes directrices avait été annoncé par la Commission européenne le même jour que la publication de la proposition de Directive sur le travail de plateforme, le 9 décembre 2021.

Finalisées et adoptées par la Commission européenne en septembre 2022, ces lignes directrices [12] soulignent que la négociation collective de certains travailleurs indépendants en vue d'obtenir de meilleures conditions de travail n'est pas contraire aux mesures du droit de la concurrence de l'UE.

Le problème de fond était dû au fait que d'après l'Article 101 du TFUE, les accords entre entreprises qui restreignent la concurrence sont interdits dans l'UE. Or, les travailleurs indépendants, étant considérés comme des "entreprises", pouvaient ainsi risquer à ce titre d'enfreindre les règles européennes de la concurrence, par exemple en négociant collectivement leur rémunération et d'autres conditions liées à leur activité de travail [11].

Désormais, la Commission reconnaît que cette négociation collective est possible, sans enfreindre le droit européen, mais seulement pour certains travailleurs indépendants.

Il s'agit notamment des travailleurs indépendants "sans salariés" (fournissant ainsi des services dans le cadre de leur travail personnel) et **"qui se trouvent dans une situation comparable à celle de travailleurs salariés"**, c'est-à-dire les travailleurs indépendants qui entrent dans au moins une des catégories suivantes :

- ils offrent leurs services exclusivement ou principalement à une entreprise ;
- ils travaillent côte à côte avec des travailleurs salariés (notamment en accomplissant des tâches identiques ou similaires) ;
- ils offrent leurs services à une plateforme de travail numérique ou par son intermédiaire.

La Commission européenne "n'appliquera pas les règles de concurrence de l'UE également aux conventions collectives de travailleurs indépendants sans salariés qui se trouvent en **position de faiblesse pour négocier**", c'est-à-dire lorsqu'il existe pour eux un déséquilibre de pouvoir de négociation vis-à-vis d'"entreprises plus fortes économiquement" [11].

Sources principales

- [1] Aloisi, A. et De Stefano, V. (2024). 'Gig' workers in Europe: the new platform of rights. *Social Europe*. <https://www.socialeurope.eu/gig-workers-in-europe-the-new-platform-of-rights>
- [2] Botton, H. (2022). L'ubérisation des quartiers populaires. *Compas Zoom* (n.27). <http://www.lecompas.fr/doc/CompaszOOm27-24nov2022.pdf>
- [3] Bourgerie-Gonse, T. (2023). Les États membres rejettent un accord pour une directive sur les travailleurs des plateformes. *Euractiv*. <https://www.euractiv.fr/section/economie/news/les-etats-membres-rejettent-un-accord-pour-une-directive-sur-les-travailleurs-des-plateformes/>
- [4] Bourgerie-Gonse, T. (2024a). Travailleurs "ubérisés" : la directive européenne à bout de souffle. *Euractiv*. <https://www.euractiv.fr/section/economie/news/travailleurs-uberises-la-directive-europeenne-a-bout-de-souffle/>
- [5] Bourgerie-Gonse, T. (2024b). Les États membres de l'UE adoptent enfin la directive sur les travailleurs des plateformes. *Euractiv*. <https://www.euractiv.fr/section/economie/news/les-etats-membres-de-lue-adoptent-enfin-la-directive-sur-les-travailleurs-des-plateformes/>
- [6] Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen (2022). *REPORT on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. A9-0301/2022. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_EN.pdf
- [7] Commission européenne (2021a). *Commission Staff Working Document - Accompanying the document Consultation document Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. SWD(2021) 143 final. Bruxelles.
- [8] Commission européenne (2021b). *European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies : Thematic Review 2021 on Platform work*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8419&furtherPubs=yes>
- [9] Commission européenne (2021c). *Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme*. COM(2021) 762 final. Bruxelles. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762>
- [10] Commission européenne (2021d). *Impact Assessment Report - Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. SWD(2021) 396 final. Bruxelles. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0396\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0396(01))
- [11] Commission européenne (2022a). *Communiqué de presse - Pratiques anticoncurrentielles : La Commission adopte des lignes directrices sur les conventions collectives pour les travailleurs indépendants sans salariés*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_22_5796
- [12] Commission européenne (2022b). *Communication de la Commission - Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés*. 2022/C 374/02. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0930\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0930(02))
- [13] Confédération européenne des syndicats (2023). *AI : le Parlement protège les droits des travailleurs, mais une nouvelle directive est nécessaire*. <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/ai-le-parlement-protège-les-droits-des-travailleurs-mais-une-nouvelle-directive-est>
- [14] Conseil de l'Union européenne (2023a). *Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme - Orientation générale*. (OR. en) 10107/23. Bruxelles. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/fr/pdf>
- [15] Conseil de l'Union européenne (2023b). *Droits des travailleurs des plateformes : le Conseil et le Parlement parviennent à un accord*. <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal/>

- [16] Conseil de l'Union européenne et Parlement européen (2024). 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. Journal officiel de l'Union européenne. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831
- [17] De Stefano, V. (2023). La proposition de directive de la Commission européenne sur les Plateforme de travail : une vue d'ensemble. *Les Mondes du Travail*. <https://lesmondesdutravail.net/a-propos-de-la-directive-sur-les-plateformes-de-travail/>
- [18] EUROGIP (2022). *Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens*. EUROGIP-169/F. Paris. https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2022/04/EUROGIP_Rapport-plateformes-Europe-2022-Avec-EN-summary.pdf
- [19] Gispert, B. (2021). La ley 'rider' impulsa subcontratos y cooperativas de repartidores. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/economia/20210607/7510039/ley-rider-impulsa-subcontratos-cooperativas-repartidores.html>
- [20] Gruny, P. et Harribey, L. (2022). *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires européennes sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme COM(2021) 762 final*. <https://www.senat.fr/rap/r22-027/r22-0271.pdf>
- [21] Jiménez, M. (2021). Deliveroo abandona España antes de la entrada en vigor de la ley de 'riders'. *Cinco Días*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/07/30/companias/1627633668_891613.html
- [22] Organisation internationale du Travail (2021). *Emploi et questions sociales dans le monde. Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*. Bureau international du Travail. Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823102.pdf
- [23] Stellacci, S. (2022). Sebastian, il rider morto a Firenze durante una consegna è stato licenziato il giorno dopo da Glovo: "Un errore". *La Stampa*. https://www.lastampa.it/cronaca/2022/10/04/news/sebastian_galassi_licenziato_rider_morto_a_firenze-10285363/
- [24] Thomas, J. (2024). La directive européenne sur les travailleurs des plates-formes définitivement bloquée, notamment par la France. *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/economie/article/2024/02/16/la-directive-europeenne-sur-les-travailleurs-des-plates-formes-definitivement-bloquee-notamment-par-la-france_6216976_3234.html
- [25] Wray, B. (2023). Gig Economy Project – Is Belgium's platform work law "a dead letter"? *Brave New Europe*. <https://braveneweuropa.com/gig-economy-project-is-belgiums-platform-work-law-a-dead-letter>



Travail de plateforme : comprendre la nouvelle Directive européenne

EUROGIP - Paris
Novembre 2024
Réf. EUROGIP-198/F
ISBN 979-10-97358-83-9

Directeur de la publication : Raphaël HAEFLINGER
Auteur : Annarita PIAZZA

Créé en 1991 par l'Assurance Maladie-Risques professionnels,
EUROGIP est un observatoire et un centre de ressources sur
la prévention et l'assurance des risques professionnels en Europe



51, avenue des Gobelins – F-75013 Paris
eurogip@eurogip.fr

eurogip.fr

