

Bruxelles, le 9.12.2021
COM(2021) 761 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

**De meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte: tirer pleinement
parti de la numérisation pour l'avenir du travail**

1. Introduction

La numérisation permet l'émergence de services innovants, de nouveaux modèles d'entreprises et de nouvelles formes d'organisation du travail. Mue par une quantité considérable de données et des technologies puissantes, telles que l'intelligence artificielle (IA), la numérisation met le monde entier en relation, stimule la coopération internationale et rationalise le fonctionnement des organisations et les modalités de gestion des travailleurs.

Les nouvelles technologies rendent possible l'automatisation d'une grande partie du travail administratif quotidien et des tâches répétitives qui prenaient beaucoup de temps aux travailleurs, ce qui permet à ces derniers de se concentrer sur des tâches davantage axées sur la création, l'analyse et la stratégie, qui sont susceptibles de conférer un avantage concurrentiel à leur organisation. La numérisation fait du télétravail et du travail hybride un choix viable pour un nombre croissant d'entreprises, en permettant une organisation du travail plus flexible et une productivité accrue, tout en contribuant aux engagements de l'Union européenne en faveur de l'environnement. Les plateformes de travail numériques peuvent efficacement rapprocher l'offre et la demande de main-d'œuvre et ouvrir des perspectives aux clients, aux travailleurs salariés et aux travailleurs non salariés (ou indépendants).

Mais parallèlement à ces perspectives, la transition numérique s'accompagne également d'obstacles à surmonter. Les conditions de travail dans l'Union européenne sont parmi les meilleures au monde. Le modèle social européen prévoit des exigences minimales en matière de temps de travail, de santé et de sécurité au travail, de protection sociale et d'égalité de traitement des personnes (y compris l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes). Or l'avènement de la numérisation a des répercussions sur les marchés du travail de nature à remettre en cause ce modèle. Les nouvelles formes d'organisation du travail ne se traduisent pas automatiquement par des emplois de qualité.

Les principes sur lesquels se fondent notre économie sociale de marché européenne ne devraient donc pas être considérés comme acquis et devraient être protégés. Certaines personnes sont de plus en plus désavantagées, y compris de nombreuses personnes travaillant via des plateformes de travail numériques qui exercent leurs activités dans des conditions de travail précaires. Avec les nouveaux modes d'organisation du travail, tels que le travail via une plateforme, il est plus difficile d'établir correctement si les personnes sont des travailleurs salariés ou des travailleurs non salariés. Il en résulte des situations dans lesquelles des personnes sont injustement privées d'accès aux droits et aux protections liés au statut de travailleur salarié. D'autres ne peuvent jouir de la véritable autonomie que confère le statut de travailleur non salarié. À mesure que les outils algorithmiques se développent dans le monde du travail, de plus en plus de questions se font jour sur la surveillance, l'utilisation des données, l'égalité et la discrimination (par exemple, les stéréotypes sexistes intégrés dans la conception des outils algorithmiques) ainsi que l'application de la gestion algorithmique.

À la suite de l'engagement pris par la présidente von der Leyen¹, la Commission propose un ensemble de mesures visant à améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.

Lors du sommet social de Porto en mai 2021, les dirigeants de l'Union ont réaffirmé leur volonté de mettre en œuvre le socle européen des droits sociaux. Parallèlement aux initiatives de la Commission sur l'IA² et les compétences numériques³, le train de mesures sur le travail via une plateforme constitue un élément essentiel de notre vision de l'Europe sociale à l'ère numérique⁴. Cette vision est ancrée dans le socle européen des droits sociaux et dans le plan d'action qui l'accompagne. C'est la vision d'un avenir dans lequel l'économie numérique se développe de manière durable et concrétise les nombreuses promesses qu'elle contient, et dans lequel de nouveaux modèles d'entreprise créent des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, dans le respect de normes sociales élevées.

2. Travail via une plateforme — Pourquoi il est nécessaire d'agir

Le travail via une plateforme représente un monde du travail en constante mutation. Il permet à de nombreuses personnes de gagner leur vie ou de s'assurer un revenu d'appoint, notamment celles qui auraient sinon des difficultés à accéder au marché du travail, telles que les personnes ayant des bas salaires, les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les migrants ou les personnes issues d'une minorité raciale ou ethnique. Il crée des possibilités de constituer ou d'élargir une clientèle, parfois au-delà des frontières. Il offre aux entreprises un accès beaucoup plus large aux consommateurs, leur permet de diversifier leurs revenus et de développer de nouvelles lignes d'activité, soutenant ainsi leur croissance. Pour les consommateurs, cela est synonyme d'un meilleur accès à des produits et à des services qu'ils auraient sinon du mal à obtenir, ainsi que d'un accès à un nouvel éventail plus varié de services.

L'économie des plateformes numériques connaît une croissance rapide. Entre 2016 et 2020, ses recettes ont presque quintuplé, passant de 3 milliards d'euros selon les estimations à environ 14 milliards d'euros⁵. Il se pourrait que les recettes soient encore plus élevées, une autre étude les estimant à 20,3 milliards d'euros⁶. Aujourd'hui, plus de 28 millions de personnes dans l'Union travaillent par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques, et on estime qu'elles seront 43 millions en 2025.

¹ Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2019-2024. «Une Union plus ambitieuse. Mon programme pour l'Europe.» Disponibles [en ligne](#).

² COM(2021) 206 final. Disponible [en ligne](#).

³ Stratégie européenne en matière de compétences. Disponible [en ligne](#).

⁴ Les travaux de la Commission faisant suite au rapport du Parlement européen sur le droit à la déconnexion s'inscrivent également dans cette vision — Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion [2019/2181(INL)]. Disponible [en ligne](#).

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. et Shamsfakhr F., *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Plateformes de travail numériques au sein de l'UE: cartographie et modèles d'entreprises), 2021. Étude réalisée par le CEPS pour la DG EMPL au titre du contrat de service VC/2020/0360. Disponible [en ligne](#). Sur la base d'un sous-ensemble de 52 observations inférieur à la base de données comprenant 516 plateformes au total.

⁶ PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU Initiative on improving working conditions in platform work* (Étude visant à accompagner l'analyse d'impact d'une initiative de l'UE relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme), 2021. Disponibles [en ligne](#).

Le travail via une plateforme est loin d'être homogène. Les plateformes de travail numériques exercent leurs activités dans une multitude de secteurs économiques allant des services «sur site» les plus visibles, tels que des services de VTC, de livraison ou de travaux domestiques, à des emplois créatifs ou spécialisés hautement qualifiés, tels que la conception architecturale, la traduction ou le développement informatique, en passant par des microtâches telles que la formation à l'IA ou la saisie de données. Les plateformes de travail numériques organisent également le travail de différentes manières, laissant aux personnes qui travaillent par leur intermédiaire des degrés d'autonomie et d'indépendance variables. Par ailleurs, si le travail via une plateforme constitue pour certaines personnes l'activité principale, il fournit à d'autres un revenu d'appoint. Pour que toutes ces personnes tirent le meilleur parti des nouvelles perspectives offertes par le travail via une plateforme, il est essentiel que les activités des plateformes de travail numériques au sein de l'Union s'exercent dans un cadre juridique clair.

Toutefois, le récent développement de l'économie des plateformes est aussi allé de pair avec l'apparition de difficultés nouvelles pour les personnes travaillant par leur intermédiaire. Ces difficultés vont d'un manque de transparence et de prévisibilité des dispositions contractuelles à des problèmes en matière de santé et de sécurité, en passant par une qualification erronée du statut professionnel ou encore un accès inadéquat à la protection sociale.

Il est nécessaire de clarifier davantage le statut professionnel des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques. On estime que sur dix plateformes de travail numériques actuellement actives au sein de l'Union, neuf qualifient les personnes qui travaillent par leur intermédiaire de travailleurs non salariés. Nombre de ces personnes jouissent d'une réelle autonomie dans leur travail et apprécient la flexibilité et la facilité d'accès aux clients qu'offrent les plateformes de travail numériques. D'autres en revanche se sentent subordonnées aux plateformes de travail numériques par l'intermédiaire desquelles elles travaillent et, à des degrés divers, sous leur contrôle, par exemple en ce qui concerne les niveaux de rémunération, l'organisation du temps de travail et d'autres aspects des conditions de travail. Dans ces cas, il n'est pas toujours évident de savoir si leur statut professionnel est correctement déterminé. Le statut professionnel devrait être fondé sur les faits qui caractérisent la relation, indépendamment de l'existence d'un contrat écrit ou de ses conditions générales. Le statut professionnel a des conséquences sur les obligations qui incombent aux plateformes de travail numériques et sur les droits qui devraient être accordés aux personnes travaillant par leur intermédiaire. Le degré d'autonomie, de flexibilité et de protection souhaité peut varier d'une personne à l'autre. C'est pourquoi il est important que les personnes travaillant par l'intermédiaire d'une plateforme bénéficient d'une sécurité juridique quant à leur statut qui leur permette de faire des choix délibérés et librement consentis.

Le recours à des pratiques de «gestion algorithmique» sur les plateformes de travail numériques pose des problèmes spécifiques. Par «gestion algorithmique» on entend l'utilisation d'algorithmes, c'est-à-dire de systèmes automatisés destinés à appuyer, voire à remplacer, des fonctions de gestion telles que le suivi et l'évaluation de tâches. L'économie des plateformes n'est pas le seul secteur ayant recours à la gestion algorithmique. Les systèmes automatisés ont un nombre croissant d'applications sur le marché du travail au sens large, depuis le suivi très élémentaire des plannings de travail, des équipes dans le cadre du

travail posté et des heures de travail, jusqu'à des applications plus complexes traitant de la répartition des tâches et du calcul des rémunérations.

En ce qui concerne les plateformes de travail numériques, la gestion algorithmique est clairement inhérente à leur modèle d'entreprise et peut avoir une incidence significative sur les conditions de travail. En outre, elle peut masquer la subordination en faisant valoir une absence de surveillance humaine. Une personne peut être prétendument non salariée et, partant, ne pas avoir accès à des droits que confère le statut de salarié, alors qu'en réalité, le contrôle exercé par des algorithmes la prive de l'autonomie dont jouit un véritable travailleur indépendant. Même dans les situations où la qualification du statut professionnel est correcte, les algorithmes peuvent jouer un rôle déterminant en ce qui concerne l'accès aux tâches et donc le niveau de rémunération du véritable travailleur non salarié. Le lien étroit entre la gestion algorithmique et les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme appelle une réponse immédiate et spécifique.

Les problèmes liés au contrôle du respect de la législation, à la traçabilité et à la transparence, y compris dans les situations transfrontières, peuvent contribuer à de mauvaises conditions de travail et à un accès inadéquat à la protection sociale. Les autorités nationales ont du mal à accéder aux informations sur les plateformes de travail numériques et sur les personnes travaillant par leur intermédiaire, à connaître par exemple le nombre de personnes travaillant régulièrement via une plateforme, leur statut contractuel ou professionnel ou les conditions générales des plateformes de travail numériques. Le problème de la traçabilité se pose avec une acuité particulière lorsque les plateformes de travail numériques exercent leurs activités dans plusieurs États membres, ce qui ne permet pas vraiment de savoir où le travail via une plateforme est effectué et par qui.

La négociation collective et les conventions collectives sont essentielles pour améliorer les conditions de travail. Toutefois, dans le contexte du travail via une plateforme, le dialogue social reste très limité. Dans une certaine mesure, la manière dont le travail via une plateforme est effectué limite les possibilités pratiques de représentation et d'organisation collectives. Il n'y a souvent pas de lieu de travail physique, ce qui signifie que les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques interagissent rarement les unes avec les autres, ou du moins pas de manière organisée. Il arrive fréquemment qu'elles ne connaissent même pas leurs homologues sur une plateforme donnée ou ne savent pas comment les contacter. Pour les travailleurs indépendants, la négociation collective est entravée par un obstacle supplémentaire découlant de l'interprétation actuelle du droit de la concurrence de l'Union. L'article 101, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne interdit les accords entre entreprises qui restreignent la concurrence. Dans le cadre du droit de la concurrence de l'Union, les travailleurs indépendants sont le plus souvent considérés comme des «entreprises», ce qui signifie que, dans la pratique, les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques ne peuvent généralement pas négocier collectivement pour améliorer leurs conditions de travail sans risquer d'enfreindre le droit de la concurrence de l'Union.

Dans ses efforts pour s'attaquer à ces problèmes, la Commission ne part pas de zéro. Il existe déjà plusieurs actes juridiques en vigueur et proposés à l'échelle européenne qui revêtent une grande importance pour le travail via une plateforme. On peut notamment mentionner l'ensemble du droit du travail de l'Union et la législation sur l'égalité de

traitement, ainsi que les instruments du marché intérieur tels que le règlement général sur la protection des données⁷, qui assure une protection solide aux données à caractère personnel dans toute l'Union, le règlement sur les relations entre les plateformes et les entreprises⁸ et la proposition de législation sur l'intelligence artificielle. Toutefois, les problèmes spécifiques décrits ci-dessus nécessitent des actions ciblées supplémentaires.

Les colégislateurs européens sont conscients de la nécessité d'agir à l'échelle de l'Union.

Le Parlement européen a plaidé en faveur de l'adoption par l'Union d'une approche ambitieuse pour relever les défis posés par le travail via une plateforme. Il a adopté un rapport d'initiative⁹ qui appelle à prendre des mesures fortes pour parer au risque de qualification erronée du statut professionnel et pour s'attaquer aux problèmes liés à la gestion algorithmique dans le contexte du travail via une plateforme. Les États membres¹⁰ aussi sont conscients de la nécessité d'une plus grande sécurité juridique en ce qui concerne les droits et les obligations des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques et soulignent que le manque de clarté de leur statut professionnel constitue une question cruciale. Le Comité économique et social européen¹¹ et le Comité des régions¹² ont également appelé à prendre des mesures spécifiques sur le travail via une plateforme.

La Commission a écouté les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées. Les syndicats et les organisations patronales sont dans l'ensemble d'accord avec les objectifs généraux définis par la Commission et la nécessité de s'atteler à leur concrétisation. Les représentants des travailleurs ont réclamé des mesures ambitieuses pour lutter contre les qualifications erronées et souhaitent pouvoir engager un dialogue social sur les problèmes liés à la gestion algorithmique. Les associations professionnelles ont mis en garde contre des mesures uniformes qui s'appliqueraient indifféremment à toutes les situations et ont souligné la nécessité d'aller de l'avant en s'appuyant sur les initiatives existantes et à venir de l'Union. La Commission a également procédé à des échanges de vues approfondis avec les personnes les plus directement concernées par l'économie des plateformes, à savoir les plateformes de travail numériques et les personnes travaillant par leur intermédiaire. Les plateformes de travail numériques ont plaidé en faveur de règles plus claires et d'un cadre propice susceptibles de garantir l'équité sans freiner l'innovation et la création d'emplois. Les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques ont souligné qu'elles appréciaient la flexibilité et les possibilités offertes par le travail via une plateforme, tout en demandant que leurs droits sociaux soient respectés et renforcés.

Les mesures proposées dans le train de mesures reflètent les analyses et les discussions exposées ci-dessus. Elles comprennent:

⁷ Règlement (UE) 2016/679. Disponible [en ligne](#).

⁸ Règlement (UE) 2019/1150. Disponible [en ligne](#).

⁹ Rapport du Parlement européen intitulé «Des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes – nouvelles formes d'emploi liées au développement numérique». [2019/2186\(INI\)](#). Disponible [en ligne](#).

¹⁰ Débat sur le travail via une plateforme mené au sein du Conseil «Emploi et affaires sociales» le 3 décembre 2020. Les principaux résultats sont disponibles [en ligne](#).

¹¹ Avis du CESE: Des emplois équitables dans l'économie des plateformes (avis exploratoire à la demande de la présidence allemande). Disponible [en ligne](#).

¹² Avis du CdR: Le travail sur les plateformes numériques – Les enjeux réglementaires au niveau local et régional. Disponible [en ligne](#).

- une **proposition de directive** relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme;
- un **projet de lignes directrices** relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives sur les conditions de travail des indépendants sans salariés, y compris ceux travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques;
- des **appels adressés aux autorités nationales, aux partenaires sociaux et à toutes les parties prenantes concernées les invitant à prendre de nouvelles mesures, telles que décrites ci-dessous**, destinées à améliorer les conditions de travail des personnes qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques.

La Commission propose un ensemble d'outils solides pour améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, notamment dans la perspective de soutenir les conditions d'une croissance durable des plateformes de travail numériques dans l'Union européenne. **La proposition de directive énonce des mesures visant à parer au risque de qualification erronée du statut professionnel dans le contexte du travail via une plateforme.** Elle traite des problèmes liés à l'utilisation de la gestion algorithmique dans le cadre du travail via une plateforme, ainsi que des problèmes de transparence et de traçabilité. **Le projet de lignes directrices vise à faire en sorte que le droit de la concurrence ne fasse pas obstacle aux négociations collectives sur les rémunérations et sur d'autres aspects des conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés se trouvant dans une situation de faiblesse.**

L'action à l'échelle de l'Union doit être complétée par l'action d'autres acteurs pertinents. La Commission soutiendra et contrôlera la transposition de la directive et veillera à ce que les États membres l'appliquent et contrôlent son respect correctement. Des mesures supplémentaires sont toutefois nécessaires pour promouvoir l'équité dans le secteur du travail via une plateforme. C'est pourquoi, dans la présente communication, la Commission invite les États membres, les plateformes de travail numériques et les partenaires sociaux à travailler main dans la main pour renforcer davantage et compléter la directive et les lignes directrices proposées.

3. L'action de l'Union en matière de travail via une plateforme — Quelles sont ses implications pour les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques qui sont requalifiées en travailleurs salariés?

Sur les 28 millions de personnes qui, selon les estimations, travailleraient par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques, la plupart sont de véritables travailleurs indépendants. Cependant, il se pourrait que jusqu'à 5,5 millions de ces personnes soient de «faux» indépendants¹³. Ainsi, alors que les termes du contrat que ces personnes ont conclu avec les plateformes de travail numériques par l'intermédiaire desquelles elles travaillent les qualifient de travailleurs indépendants, elles subissent en réalité

¹³ SWD(2021) 396. Rapport d'analyse d'impact accompagnant la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, section 2.1 et annexe 5.

un contrôle et une surveillance caractéristiques du statut de salarié. Ces personnes peuvent se trouver dans une situation particulièrement précaire. Si elles souhaitent contester la qualification de leur statut professionnel, elles doivent saisir la justice et prouver que la description contractuelle de leur statut est fausse. Cette entreprise n'est pas aisée car elle coûteuse en temps et en argent, et elle s'avère particulièrement compliquée pour les personnes en situation de faiblesse sur le marché du travail, tels les personnes ayant de bas salaires, les jeunes travailleurs ou les personnes issues de l'immigration. À ce jour, plus de 100 décisions de justice et 15 décisions administratives relatives au statut professionnel de personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques ont été rendues¹⁴. Dans la plupart des cas, ces décisions ont confirmé que les personnes en question avaient été erronément qualifiées de travailleurs non salariés alors qu'elles auraient dû en fait être considérées comme des travailleurs salariés¹⁵.

Le statut professionnel est la voie d'accès aux droits sociaux et du travail existants. Le fait que des personnes soient erronément qualifiées de travailleurs non salariés les empêche de bénéficier des droits dont elles pourraient jouir en tant que travailleurs salariés. Ces droits comprennent notamment le droit à un salaire minimum le cas échéant, la négociation collective, la réglementation du temps de travail, la protection de la sécurité et de la santé au travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et le droit à des congés payés, ainsi qu'un meilleur accès à la protection sociale contre les accidents du travail, le chômage, la maladie et la vieillesse. Une qualification erronée est non seulement injuste pour les personnes concernées, mais elle peut aussi avoir des répercussions négatives sur l'ensemble de la société.

C'est pourquoi l'une des dispositions clés de la proposition de directive est une présomption réfragable de l'existence d'une relation de travail. La présomption s'applique à toutes les plateformes de travail numériques qui exercent un contrôle sur les personnes travaillant par leur intermédiaire. La proposition prévoit un certain nombre de critères permettant de déterminer ce contrôle et le lien de subordination y afférent, offrant une plus grande sécurité juridique à l'échelle de l'Union, et impose aux États membres d'adopter des mesures visant à faire en sorte que la présomption soit effective, qu'elle puisse être appliquée et renversée. **Sur les 5,5 millions de personnes dont le statut professionnel est susceptible d'être erroné, on estime qu'entre 1,7 et 4,1 millions pourraient, en application de la proposition de directive, être requalifiées en travailleurs salariés et avoir ainsi accès à diverses protections au titre du droit du travail et à une meilleure protection contre les risques sociaux** (voir encadré ci-dessous). Les personnes qui ne sont pas requalifiées pourraient voir leurs conditions contractuelles modifiées pour être alignées sur les caractéristiques du statut du véritable travailleur non salarié.

¹⁴ Ces décisions ont été rendues dans les États membres suivants: BE, DE, DK, ES, FI, FR, IE, IT, NL et SE, ainsi qu'au Royaume-Uni et en Suisse. – Centre européen d'expertise dans les domaines du droit du travail, de l'emploi et des politiques en faveur du marché du travail, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* (Jurisprudence relative à la qualification des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes: analyse comparative transeuropéenne et conclusions préliminaires), mai 2021. Disponible [en ligne](#).

¹⁵ SWD(2021) 396. Rapport d'analyse d'impact accompagnant la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, annexe 10.

Une qualification correcte du statut professionnel nécessite de meilleures informations sur les règles et obligations applicables. Les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques ignorent souvent leurs droits et obligations, par exemple dans les domaines du droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité. Les plateformes de travail numériques, quant à elles, ont exprimé leur mécontentement face à l'incertitude réglementaire et au manque de transparence auxquels elles se heurtent en ce qui concerne les règles nationales applicables. Les États membres sont les mieux placés pour fixer des règles qui soient claires et transparentes.

Afin de compléter les mesures proposées par la directive, **la Commission invite les États membres à:**

- fournir aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques des conseils et des orientations sur les obligations en matière de fiscalité, de sécurité sociale et/ou de droit du travail inhérentes à leur activité via une plateforme;
- mettre en place, pour fournir ces conseils, des canaux d'information spécifiques, tels que des sites web d'information et des lignes d'assistance téléphonique;
- veiller à ce que les règles nationales régissant la qualification du statut professionnel soient plus transparentes pour les plateformes de travail numériques actives sur leur territoire;
- faciliter le développement de plateformes de travail numériques de petite et moyenne taille, en fournissant par exemple des modèles d'accès, y compris des informations pertinentes et suffisamment complètes sur le cadre juridique applicable.

Les personnes travaillant via des plateformes de travail numériques bénéficieront également de nouvelles protections contre les pièges de la gestion algorithmique. Dans le secteur du travail via une plateforme, le manque d'autonomie et la surveillance qu'il induit peuvent avoir des répercussions négatives sur les conditions de travail des personnes qui les subissent, par exemple du point de vue du stress psychosocial (les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques pouvant se sentir constamment surveillées et évaluées sans véritable justification), du risque d'accident (les algorithmes étant susceptibles d'encourager des comportements potentiellement dangereux, par exemple en offrant des primes pour des livraisons plus rapides) et de l'accès aux tâches. Les plateformes de travail numériques accentuent ces difficultés avec leurs conditions générales, qui peuvent unilatéralement réglementer la rémunération, le temps de travail, le règlement des litiges, les usages en matière de service à la clientèle, et plus encore, tout en utilisant des moyens technologiques pour surveiller, évaluer et sanctionner le travail effectué. Cela fait que les responsabilités ne sont pas clairement définies et qu'il n'y a pas de mécanismes de recours vis-à-vis de décisions parfois incompréhensibles et ne faisant l'objet d'aucun contrôle, par exemple en ce qui concerne les sanctions appliquées et les résiliations de contrat.

La proposition de directive établit un nouvel ensemble de droits concernant la gestion algorithmique. Grâce à ces droits, les travailleurs, leurs représentants et les inspecteurs du travail seront mieux informés sur l'utilisation des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, ainsi que sur leur incidence sur les conditions de travail. Ces personnes pourront recourir à des procédures et à des voies de recours concrètes lorsqu'elles seront

confrontées à des décisions lourdes de conséquences découlant de l'utilisation de ces systèmes (telles que la résiliation et la suspension de comptes ou des décisions ayant des effets similaires). La proposition appelle également les plateformes de travail numériques à consulter les représentants des travailleurs lorsque l'organisation du travail se trouve substantiellement modifiée par l'introduction ou l'utilisation d'algorithmes. Ces mesures préciseront et compléteront ce qui est déjà garanti par le règlement général sur la protection des données (RGPD) en ce qui concerne la protection des données à caractère personnel, et compléteront ce que fera la proposition de législation sur l'intelligence artificielle (IA), dans le but à la fois d'accroître la disponibilité des informations sur les systèmes automatisés auxquels les données pourraient être soumises et de protéger celles-ci des risques de discrimination et de biais, tout en tenant compte du fait que la gestion algorithmique s'étend progressivement à d'autres secteurs que celui du travail via une plateforme.

Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer. La Commission soutiendra le dialogue social dans le secteur du travail via une plateforme au moyen d'activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux afin que ceux-ci puissent engager un dialogue social sur la gestion algorithmique dans le contexte des nouveaux droits d'information et de consultation proposés dans la directive. Le travail via une plateforme se caractérise par l'absence de lieu de travail commun permettant aux travailleurs d'apprendre à se connaître et de communiquer entre eux et avec leurs représentants. La proposition de directive exigera donc des plateformes de travail numériques qu'elles mettent en place des canaux de communication numériques, adaptés à leur organisation du travail, par l'intermédiaire desquels les personnes travaillant via une plateforme pourront échanger et être contactées par leurs représentants.

La Commission demande également:

- aux États membres d'aider les partenaires sociaux à atteindre et à représenter les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques, conformément aux pratiques et aux traditions nationales ainsi qu'à l'autonomie des partenaires sociaux;
- aux plateformes de travail numériques de promouvoir le dialogue social, en soutenant activement la représentation collective des personnes travaillant par leur intermédiaire.

Étant donné que les algorithmes dictent également le travail au-delà des plateformes de travail numériques et que les progrès technologiques s'accroissent, la Commission continuera de suivre la situation et réfléchira à d'autres mesures si nécessaire. S'attaquer à la gestion algorithmique utilisée dans le cadre du travail via une plateforme est une première étape évidente. La gestion algorithmique est inhérente au modèle d'entreprise des plateformes de travail numériques et joue un rôle clé dans les conditions de travail des personnes travaillant par leur intermédiaire. Dans le même temps, les différentes manières dont la gestion algorithmique est utilisée dans le contexte plus large de l'emploi engendrent des difficultés qui vont au-delà des spécificités du travail via une plateforme. C'est pourquoi la Commission continuera d'analyser ce phénomène et gardera à l'esprit qu'il faille peut-être à l'avenir réglementer l'utilisation d'algorithmes dans le monde du travail dans son ensemble.

<u>L'incidence de la directive sur les travailleurs des plateformes — Comment les nouveaux droits fonctionnent-ils dans la pratique?</u>

Dans les cas où l'organisation du travail via une plateforme remplit toujours deux des critères énoncés dans la directive, les personnes travaillant par l'intermédiaire de cette plateforme seront présumées être des travailleurs salariés. Il est alors attendu de la plateforme qu'elle leur permette de jouir des droits applicables découlant de ce statut professionnel. Les États membres devront mettre en place des procédures claires destinées à garantir que tel est le cas. De plus, les autorités publiques, telles que les inspections du travail ou les institutions de protection sociale, pourront se fonder sur la présomption et la faire respecter.

Le travailleur requalifié bénéficiera de l'ensemble des droits garantis aux travailleurs salariés, par exemple au moins le salaire minimum national ou sectoriel, le cas échéant, et le droit à des périodes de repos garanties, des congés payés et une protection en matière de sécurité et de santé. L'accès à la protection sociale, qui est garanti par le statut de travailleur salarié, comprend une aide en cas de chômage, de maladie et de soins de santé, le droit à un congé de maternité, de paternité et à un congé parental, ainsi que le droit à des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivant et à des prestations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Les travailleurs des plateformes pourront donc compter sur un filet de sécurité sociale en cas de besoin.

Ils obtiendront également de nouveaux droits ou des droits plus spécifiques par rapport à la gestion algorithmique. Ils comprendront mieux comment les tâches sont attribuées et comment les prix sont fixés, et il leur sera plus facile de contester les décisions automatisées prises par les algorithmes et de trouver une solution en cas de problème. Les modifications apportées à la manière dont les algorithmes influencent l'organisation du travail seront plus transparentes. Les règles garantissant l'absence de collecte abusive de données à caractère personnel seront encore renforcées. Les personnes concernées pourront contester toutes les décisions automatisées ayant une incidence sur leurs conditions de travail, et l'accès aux mécanismes de recours deviendra plus clair.

Grâce aux canaux dédiés aux échanges d'informations que les plateformes de travail numériques devront mettre en place pour se conformer à la proposition de directive, les travailleurs des plateformes pourront se contacter et échanger sur des questions liées à leur travail, améliorant ainsi la représentation collective.

4. L'action de l'Union en matière de travail via une plateforme – Quelles sont ses implications pour les véritables travailleurs non salariés?

Sur les 28 millions de personnes qui, selon les estimations, travaillent par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques au sein de l'Union, 5,5 millions pourraient faire l'objet d'une qualification erronée. Les 22,5 millions de personnes restantes sont considérées comme correctement qualifiées, que ce soit de travailleurs salariés ou de travailleurs non salariés. L'écrasante majorité de ces personnes est qualifiée de travailleurs non salariés¹⁶. Ces personnes apprécient la flexibilité et l'autonomie ainsi que les possibilités d'emploi facilement accessibles offertes par les plateformes de travail numériques. Si elles ne sont pas nécessairement confrontées aux mêmes problèmes, du point

¹⁶ SWD(2021) 396. Rapport d'analyse d'impact accompagnant la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, section 2.1 et annexe 5.

de vue de leur statut professionnel, que les travailleurs faisant l'objet d'une qualification erronée, elles peuvent néanmoins se heurter à des difficultés engendrées par les nouveaux problèmes qu'entraîne la gestion algorithmique pour leur indépendance et le cadre réglementaire dans lequel leur travail s'effectue généralement. Dans ce contexte, **il convient à la fois de promouvoir et de protéger un véritable travail indépendant sur les plateformes de travail numériques.**

Le projet de lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE a pour objectif de faire en sorte que ledit droit de la concurrence ne fasse pas obstacle à la négociation collective pour les travailleurs indépendants sans salariés se trouvant dans une situation de faiblesse. L'initiative, qui traite de cette question dans le contexte du monde du travail au sens large et ne porte donc pas uniquement sur les plateformes de travail numériques, vise à apporter une sécurité juridique quant à l'applicabilité du droit de la concurrence de l'Union à la négociation collective par les travailleurs indépendants. Elle permettrait à certains travailleurs indépendants de négocier collectivement leurs conditions de travail (y compris leur rémunération) vis-à-vis des contreparties, lorsque celles-ci ne sont pas des consommateurs. Ce projet de lignes directrices fera l'objet, avant son adoption, d'une consultation publique ouverte destinée à recueillir les avis des parties prenantes concernées.

Les mesures relatives à la gestion algorithmique prévues dans la proposition de directive s'appliqueront également aux véritables travailleurs non salariés. Comprendre comment le comportement d'une personne influence les décisions automatisées en matière d'attribution des tâches peut avoir une incidence sur l'accès à de futures possibilités d'emploi, quel que soit le statut professionnel de cette personne. Il est donc important, pour les véritables travailleurs non salariés aussi, d'améliorer la transparence algorithmique et de veiller à ce que les décisions automatisées importantes fassent l'objet d'une surveillance et d'un examen par l'homme.

Les mesures décrites ci-dessus complètent ce que l'Union a déjà fait pour relever les défis liés au travail non salarié. La recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale¹⁷ appelle les États membres à veiller à ce que les travailleurs salariés et non salariés aient un accès formel et effectif à une protection sociale adéquate. Les plans nationaux de mise en œuvre¹⁸ montrent que des lacunes subsistent dans la couverture sociale formelle des travailleurs non salariés. C'est notamment le cas pour l'accès aux prestations de chômage, aux prestations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles et aux prestations de paternité. Dans ce contexte, **la Commission encourage vivement les États membres à poursuivre leurs efforts pour renforcer la protection sociale des véritables travailleurs non salariés et continuera de les soutenir dans cette entreprise. Ceux-ci jouent un rôle déterminant dans la croissance économique de l'Union, car ils stimulent l'innovation et l'esprit d'entreprise.**

¹⁷ Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 (2019/C 387/01). Disponible [en ligne](#). La recommandation porte sur les prestations de chômage, de maladie, de soins de santé, de maternité et de paternité, d'invalidité, de vieillesse et de survie, ainsi que sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

¹⁸ Il était recommandé aux États membres de mettre en œuvre les principes énoncés dans la recommandation et de soumettre un plan national comportant les mesures correspondantes au plus tard le 15 mai 2021. Les plans nationaux de mise en œuvre peuvent être consultés [en ligne](#).

La recommandation du Conseil portant sur l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs indépendants¹⁹ promeut la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles chez les travailleurs indépendants. La directive concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante²⁰ prévoit également des droits spécifiques pour les indépendants (allocation de maternité, protection contre la discrimination, etc.).

De plus, l'acquis de l'Union dans le domaine du marché intérieur offre également des protections appropriées aux indépendants. Le règlement sur les relations entre les plateformes et les entreprises (règlement P2B)²¹ vise à garantir que les indépendants travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques soient traités de manière transparente et équitable et qu'ils aient accès à des mécanismes de recours efficaces en cas de litige. Le règlement général sur la protection des données²² exige que tout traitement de données à caractère personnel soit licite, loyal et transparent et se limite à ce qui est nécessaire. Il accorde également un certain nombre de droits en matière de protection des données, tels que le droit d'une personne d'être informée de tout traitement de ses données à caractère personnel et d'avoir accès à ses propres données, le droit de rectification (y compris le droit de faire corriger ses données), le droit de limiter le traitement de ses données, le droit à la portabilité de ses données et le droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé de ses données à caractère personnel lorsque cette décision produit des effets juridiques la concernant ou l'affectant de manière significative de façon similaire.

L'incidence de la directive sur les véritables travailleurs non salariés — Comment les nouveaux droits fonctionnent-ils dans la pratique?

La directive pourrait avoir comme effet indirect que certaines des plateformes de travail numériques qui exercent actuellement un certain degré de contrôle sur les personnes travaillant par leur intermédiaire changent leur modèle d'entreprise pour créer les conditions d'un véritable travail non salarié. La directive fournira des incitations aux plateformes de travail numériques pour qu'elles clarifient davantage, si nécessaire, leurs relations contractuelles afin de les ancrer plus fermement dans le statut de travailleur non salarié ou dans celui de salarié. Si nécessaire, les travailleurs non salariés recevront également une aide pour clarifier leur statut. La directive devrait renforcer l'autonomie du travail non salarié et soutenir sa capacité à tirer parti de ses possibilités entrepreneuriales, par exemple en développant sa clientèle. Les personnes qui sont déjà de véritables travailleurs non salariés conserveront les avantages liés à leur statut professionnel.

Tous les travailleurs non salariés travaillant par l'intermédiaire de plateformes obtiendront des droits similaires aux travailleurs salariés en ce qui concerne la gestion algorithmique, surtout par rapport à la transparence des systèmes automatisés déployés et aux mécanismes permettant d'introduire un recours contre des décisions fondées sur des algorithmes et de les

¹⁹ Recommandation du Conseil du 18 février 2003 (2003/134/CE). Disponible [en ligne](#).

²⁰ Directive (UE) 2010/41.

²¹ Règlement (UE) 2019/1150. Disponible [en ligne](#).

²² Règlement (UE) 2016/679. Disponible [en ligne](#).

réexaminer. Une plus grande clarté des mécanismes sous-tendant l'attribution et la proposition de tâches les aidera à améliorer la sécurité et la prévisibilité de leurs revenus.

5. L'action de l'Union dans le domaine du travail via une plateforme – Quelles sont ses implications pour les entreprises?

Selon des estimations prudentes, il existerait plus de 500 plateformes de travail numériques actives au sein de l'Union. Il s'agit d'entreprises innovantes qui proposent des services répondant aux nouvelles préférences des consommateurs, notamment des services «à la demande». Elles se constituent souvent leur clientèle et établissent leur position concurrentielle grâce à la rapidité, à l'efficacité et à la flexibilité avec lesquelles elles fournissent leurs services. Elles insufflent du dynamisme à l'économie de l'Union en s'appuyant sur les avantages de la numérisation et peuvent constituer des leviers importants dans les transitions verte et numérique. Leur potentiel d'innovation risque toutefois d'être mis à mal par la fragmentation des cadres réglementaires existants, qui remettent en cause l'expansion des plateformes de travail numériques au-delà des frontières et les empêchent de tirer le meilleur parti des économies d'échelle et de gamme que permet le marché unique.

L'innovation devrait avoir pour cadre un environnement véritablement compétitif et équitable. Pour que la concurrence produise des résultats positifs en ce qui concerne les choix des consommateurs, les prix bas et le bien-être des travailleurs, les entreprises devraient se faire concurrence sur la base de la qualité du service qu'elles fournissent et de leur productivité plutôt que sur les conditions de travail de leurs travailleurs. Or, à l'heure actuelle, certaines plateformes de travail numériques tirent une partie de leur avantage concurrentiel non seulement de leurs services innovants, mais aussi du faible coût de leur main-d'œuvre, en recrutant en tant que travailleurs non salariés des personnes qui devraient en fait être des travailleurs salariés. Les coûts pour les plateformes sont en effet moins élevés lorsqu'elles qualifient de façon erronée leurs travailleurs que dans le cas contraire: en moyenne, les entreprises qui emploient leurs travailleurs doivent supporter des coûts plus élevés de 24,5 % sous la forme de taxes et de cotisations de protection sociale²³.

La proposition de directive garantit un traitement équitable des travailleurs ainsi que des conditions de concurrence équitables et la sécurité juridique pour les entreprises. Elle apporte davantage de clarté quant aux personnes qui devraient être considérées comme des travailleurs salariés et quant aux obligations incombant aux plateformes de travail numériques, ce qui permettra d'éviter de longues procédures judiciaires et d'offrir aux plateformes de travail numériques une sécurité juridique en ce qui concerne la manière dont elles peuvent exercer leurs activités dans l'ensemble de l'Union. La présomption réfragable et les critères déterminant une relation de travail proposés par la directive garantiront que les plateformes de travail numériques exerçant leurs activités avec de faux indépendants suivront les mêmes règles que les plateformes et les entreprises traditionnelles employant leurs travailleurs et qu'elles ne bénéficieront donc pas d'un avantage concurrentiel injustifié. La proposition de directive comprend des mesures destinées à éviter que les PME n'aient à subir

²³ Eurostat (2021). Wages and labour costs (Salaires et coûts salariaux). Disponible [en ligne](#).

de charges excessives. La législation de l'Union sera complétée par des orientations fournies par les États membres.

La possibilité pour les plateformes de travail numériques de travailler avec de véritables travailleurs non salariés ne sera pas affectée de manière significative. Lorsque les plateformes de travail numériques exercent leurs activités avec des travailleurs non salariés, leurs conditions générales devraient réellement permettre l'autonomie et l'esprit d'entreprise inhérents à un véritable travail indépendant. Cela n'exclut pas pour autant qu'elles effectuent quelques paiements en nature, par exemple sous la forme de cotisations supplémentaires à des assurances ou de possibilités d'apprentissage et de développement. Ce qui s'applique dans l'économie hors ligne devrait également s'appliquer et être mis en pratique dans l'économie en ligne. Les autres entreprises, y compris celles qui sont en concurrence directe avec les plateformes de travail numériques dans les mêmes secteurs d'activité, bien qu'opérant dans un contexte physique plutôt que numérique, doivent se conformer aux mêmes règles.

L'impossibilité actuelle de mettre en place des systèmes de notation/de réputation entre plateformes de travail numériques nuit à la concurrence entre elles, car elle dissuade les personnes de travailler via des plateformes de travail numériques nouvellement créées. Ce manque de concurrence se reflète également souvent dans la relation entre les personnes travaillant par l'intermédiaire d'une même plateforme. Étant donné que les personnes utilisent souvent plusieurs plateformes de travail numériques pour offrir leurs services, la question de la portabilité ou de l'interopérabilité des notations est une question importante qui influence leurs perspectives de carrière et de développement commercial. Lesdits «effets de verrouillage» empêchent les personnes de basculer sur d'autres plateformes par crainte de perdre leur réputation en ligne acquise de haute lutte grâce aux notations des clients. D'un autre côté, l'«effet superstar» se traduit par le fait que des personnes nouvellement arrivées sur une plateforme peinent à bousculer la position établie de leurs concurrents, puisqu'elles ne peuvent pas apporter avec elles les références qu'elles ont pu acquérir ailleurs. Cela favorise les plateformes de travail numériques bien établies, mais aussi, au sein d'une même plateforme, les personnes ayant travaillé le plus longtemps par son intermédiaire.

Eu égard à ce qui précède, **la Commission soutiendra la mise en place d'un code de conduite en facilitant le dialogue entre toutes les parties intéressées.** Elle pourrait notamment apporter un soutien logistique à un processus piloté par le secteur destiné à garantir la portabilité des systèmes de notation/de réputation, par exemple en organisant des événements ad hoc réunissant toutes les parties intéressées.

La Commission invite également les plateformes de travail numériques:

- à faciliter l'exercice du droit à la portabilité des données prévu par le RGPD en rendant cette portabilité techniquement possible et à étendre la possibilité de transmettre des données/procéder au portage de données aux données sur la réputation. Cet objectif pourrait être atteint grâce à un code de conduite mis en place sous l'impulsion du secteur;
- à coopérer entre les secteurs et à élaborer des formats et des solutions informatiques communs afin d'améliorer encore la transparence et la traçabilité du travail via une plateforme, par exemple dans le cadre du code de conduite proposé.

L'incidence de la proposition de directive sur les entreprises — La perspective d'une plateforme de travail numérique

Les plateformes de travail numériques ont souvent une dimension multinationale, mettant en relation les travailleurs et les clients dans toute l'Europe et au-delà. Du fait de la fragmentation juridique, les plateformes de travail numériques doivent se conformer à un large éventail de législations et de décisions de justice nationales, ce qui entrave leur expansion sur le marché de l'Union.

Grâce à la proposition de directive, les plateformes de travail numériques bénéficieront d'une plus grande clarté et d'une plus grande sécurité juridiques, qui leur permettront à plus long terme de réduire leurs frais de contentieux et leur charge administrative. Grâce aux critères communs pour la présomption réfragable à l'échelle de l'Union, les plateformes de travail numériques auront une plus grande certitude quant au statut des personnes travaillant par leur intermédiaire. Cette certitude leur permettra de planifier plus facilement leurs activités et les aidera à organiser leur fonctionnement, en leur donnant la confiance nécessaire pour se développer, s'étendre au-delà des frontières et tirer parti des possibilités qui existent dans le marché unique.

Le faux travail indépendant confère un avantage concurrentiel considérable et injustifié à certaines plateformes de travail numériques, tant par rapport aux entreprises traditionnelles qu'aux plateformes de travail numériques qui fonctionnent selon un modèle basé sur une relation de travail. Les plateformes de travail numériques qui, à l'heure actuelle, qualifient correctement les personnes travaillant par leur intermédiaire bénéficieront de conditions de concurrence équitables, par exemple en matière d'impôts ou de cotisations de sécurité sociale. Si, à court terme, les plateformes de travail numériques devront supporter des coûts liés à la requalification, à moyen et à long terme elles tireront avantage de cette requalification, grâce à la réduction des coûts de mise en conformité et à une sécurité juridique accrue. En effet, les plateformes de travail numériques opérant sur la base d'un faux travail indépendant sont de plus en plus souvent confrontées, dans plusieurs États membres, à de lourdes amendes et à des décisions de justice ordonnant la requalification de leurs travailleurs.

6. L'action de l'Union dans le domaine du travail via une plateforme – Quelles sont ses implications pour les autorités nationales?

La clarté du statut professionnel et des impôts et cotisations de sécurité sociale qui s'y rapportent favorisera la viabilité des budgets publics. Les mesures de requalification devraient permettre aux États membres de gagner jusqu'à 4 milliards d'euros de cotisations annuelles²⁴. Ils devront également supporter des coûts moindres en ce qui concerne les prestations à caractère non contributif que les autorités publiques peuvent être amenées à servir à des travailleurs non protégés pour lutter contre l'exclusion sociale ou couvrir des coûts médicaux. Ainsi, la qualification correcte du statut professionnel peut avoir une incidence positive sur l'ensemble des contribuables.

²⁴ SWD(2021) 396. Rapport d'analyse d'impact accompagnant la proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, section 6.1 et annexe 5.

Afin de faciliter le travail des autorités nationales (telles que les inspections du travail, les institutions de protection sociale et les administrations fiscales) lorsqu'elles doivent vérifier le respect des dispositions de la proposition de directive et de la législation existante, ladite proposition de directive comprend des dispositions qui visent à garantir la transparence et la traçabilité du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières. Ces dispositions devraient veiller à ce que les plateformes de travail numériques qui agissent en qualité d'employeurs aient connaissance de leur obligation de déclarer le travail là où il est effectué. La proposition de directive exige des plateformes de travail numériques qu'elles fournissent aux autorités chargées de l'emploi et de la protection sociale ainsi qu'aux autres autorités compétentes et aux représentants des personnes travaillant par leur intermédiaire des informations sur les conditions générales applicables auxdites personnes, sur le nombre de personnes concernées et sur le statut professionnel sous lequel ces personnes exercent leurs activités. Ces informations devront être régulièrement actualisées et clarifiées si les autorités compétentes en font la demande.

De plus, **la Commission**:

- soutiendra l'échange de bonnes pratiques dans le cadre de son programme d'apprentissage mutuel ainsi que les activités de l'Autorité européenne du travail dans les limites de son mandat;
- continuera de soutenir les États membres dans l'application des règles relatives à la coordination de la sécurité sociale et dans leur fourniture de conseils en la matière, si besoin est;
- par l'intermédiaire de programmes de l'Union (tels qu'Horizon Europe), continuera d'investir dans la recherche permettant de recenser des formes de travail innovantes et de grande qualité et d'examiner les risques et les possibilités pour les personnes travaillant aussi bien par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques que d'entreprises.

D'autres travaux sur la numérisation dans le domaine de la coordination de la sécurité sociale sont également en cours. **La Commission a lancé un projet pilote sur le passeport européen de sécurité sociale** qui contribuera à relever les défis liés à la portabilité des droits en matière de sécurité sociale et pourrait mettre à profit le cadre proposé pour une identité numérique européenne (EUeID)²⁵ afin de les recenser.

Afin qu'il puisse être tiré pleinement parti de ce nouveau cadre sur le travail via une plateforme, **la Commission invite les États membres**:

- à apporter leur soutien au contrôle du respect de la législation, en élaborant par exemple des lignes directrices ou en organisant des formations spécifiques à l'intention des services d'inspection sur les problèmes découlant de la gestion algorithmique;

²⁵ COM(2021) 281 final. Disponible [en ligne](#).

- à veiller au respect des règles en matière de coordination de la sécurité sociale;
- à améliorer la collecte de données sur le travail via une plateforme et à mettre en place des canaux bilatéraux pour partager les données pertinentes avec d'autres États membres.

7. Un enjeu qui dépasse nos frontières

L'Union européenne donne l'exemple. L'Union européenne a déjà donné le ton à l'échelle mondiale en matière de prise de mesures sur des questions essentielles telles que la protection des données à caractère personnel et la réglementation des systèmes d'intelligence artificielle. Notre approche pionnière a placé l'humain au centre de la technologie. Ce train de mesures n'est pas différent: avec lui, la Commission vise à contribuer à l'élaboration des futures normes mondiales qui seront les garantes d'un travail via une plateforme de grande qualité.

Étant donné que de nombreuses plateformes de travail numériques ont une dimension mondiale, la coopération entre les pays est essentielle. La définition de normes mondiales peut améliorer la clarté juridique pour les plateformes de travail numérique du monde entier et, partant, stimuler la croissance durable de l'économie des plateformes. Certains types de travail via une plateforme ont par nature une dimension mondiale: les personnes travaillant par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne peuvent en effet accomplir les tâches qui leur sont assignées depuis n'importe quel endroit dans le monde. La Commission encourage donc la mise en place d'une gouvernance mondiale du travail via une plateforme. Les plateformes de travail numériques opèrent sur plusieurs pays, et les décideurs politiques devraient en faire de même.

L'Union collaborera avec ses partenaires à l'échelle mondiale pour instaurer dans le monde entier des conditions de travail décentes dans le secteur du travail via une plateforme. L'Organisation internationale du travail est un partenaire naturel dans cette entreprise. Sur la base de ses précédents échanges et de sa collaboration avec elle sur le sujet, la Commission proposera une manifestation spécifique pour présenter les ambitions mondiales en matière de travail via une plateforme. La question de l'incidence de la numérisation et de la mondialisation sur l'avenir du travail a été au cœur de nos discussions avec l'**Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)**. Le moment est venu de faire passer nos discussions au niveau supérieur, étant donné que nous cherchons à relever les défis mondiaux posés par le travail via une plateforme. L'Union promeut également une transformation numérique et un avenir du travail axés sur l'humain, inclusifs, équitables et durables dans le **cadre des forums du G7 et du G20**.

La Commission agira également en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme en vertu de son programme bilatéral, en s'appuyant sur les échanges antérieurs qu'elle a eus avec les États-Unis et le Canada pour promouvoir la coopération internationale en matière de travail via une plateforme.

8. Conclusions

Les plateformes de travail numériques jouent un rôle important dans l'avenir économique de l'Europe, notamment pour les transitions verte et numérique. Toutefois, pour être durable, le progrès technologique doit aller de pair avec le respect des principes sociaux existants et l'ambition de l'Europe d'aller encore plus en avant en matière de progrès

social. Ce train de mesures vise à s'attaquer aux problèmes qu'entraîne le travail via une plateforme pour notre modèle social et à garantir les conditions d'un développement durable de l'économie des plateformes en Europe, au sein de laquelle il sera possible, grâce à un marché unique plus intégré, d'exploiter plus facilement les avantages du travail via une plateforme et de prévenir et de combattre ses inconvénients.

Grâce aux mesures proposées, davantage de personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques bénéficieront d'une sécurité et d'une prévisibilité accrues de leurs revenus, d'une meilleure protection de leur temps de travail et d'un environnement de travail plus sûr. Les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes seront mieux à même de se constituer une pension de vieillesse, auront accès à un filet de sécurité sociale sur lequel elles pourront compter en cas de besoin et ne craindront plus des décisions injustes prises ou soutenues par des systèmes automatisés. Celles qui resteront ou deviendront de véritables travailleurs non salariés seront en mesure de faire leurs propres choix sur leurs conditions de travail et d'utiliser le travail via une plateforme comme un moyen de construire une carrière d'entrepreneur.

De plus, toutes les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques — qu'elles soient salariées ou non salariées — comprendront mieux comment ces algorithmes sont utilisés pour gérer leur travail et seront plus à même d'avoir une influence sur ce processus. Le travail exécuté via des plateformes de travail numériques, y compris au-delà des frontières, sera plus facile à retracer et plus transparent. Cela permettra aux autorités nationales et aux partenaires sociaux de jouer un rôle plus actif dans l'économie des plateformes.

Les mesures proposées exigeront des adaptations de la part des plateformes de travail numériques, des travailleurs et des autorités nationales. Toutefois, ces adaptations seront payantes puisqu'elles contribueront à tirer parti des nombreux avantages de la transformation numérique et à protéger l'économie sociale de marché européenne dans le temps. Guidée par la déclaration européenne sur les droits et principes numériques pour la décennie numérique et par le socle européen des droits sociaux, l'Union européenne dispose des moyens et des orientations dont elle a besoin pour mener à bien cette entreprise.