

PLATFORM WORK:
**Améliorer les conditions
de travail**
2 décembre 2022

**ANALYSE DE LA PROPOSITION DE
DIRECTIVE**
Prof. Dr. Luca RATTI
Université du Luxembourg

Travail sur plateforme et gestion algorithmique dans l'UE

□ FACULTY OF LAW, ECONOMICS AND FINANCE



- 'Apparition' du travail sur plateforme et utilisation croissante des algorithmes
- Principaux aspects de la proposition de directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme
 - I. Statut professionnel des travailleurs (présomption)**
 - II. Gestion algorithmique**
- Conclusion : Une réglementation est-elle nécessaire ? Dans l'affirmative, qui doit réglementer ? L'UE doit-elle réglementer la gestion algorithmique au-delà du travail sur plateforme ?

'Apparition' du travail sur plateforme

- V. De Stefano (2016): 'gig-economy' en tant que substitut d'un vaste éventail de relations de travail occasionnelles
- Eurofound (2018): Deux formes principales de travail sur plateforme : Le travail à la demande via une application et le Crowdwork
- J. Prassl (2018): La "plateformisation" du travail peut entraîner des relations de travail précaires et une surveillance algorithmique accrue
- ETUI (2019): Alors que les États membres interviennent pour réglementer des aspects spécifiques du travail sur les plateformes, il reste beaucoup à faire pour assurer une protection efficace des travailleurs
- A. Acquier (2019): Le travail sur plateforme n'en est qu'à ses débuts (enfance)

- **Réponse juridique**
 - Jurisprudence
 - Législation dispersée

La proposition de directive relative au travail via une plateforme numérique

□ FACULTY OF LAW, ECONOMICS AND FINANCE



- **Février 2021** : Première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE sur les actions possibles pour relever les défis liés aux conditions de travail sur les plates-formes de travail ' (document de consultation) C(2021) 1127 final.
- **Juin 2021** : Deuxième phase de la consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE sur les mesures possibles pour relever les défis liés aux conditions de travail sur les plates-formes de chargement " (document de consultation) C(2021) 4230 final.
- **Décembre 2021** : [Proposition de directive](#) concernant les conditions de travail des travailleurs de plateformes (COM(2021) 762 final).
- **Novembre 2022**: La proposition d'orientation générale du Conseil de l'UE sur la directive relative aux travailleurs des plateformes numériques, avancée par la Présidence tchèque, [n'a pas reçu de majorité au sein des États membres](#).

L'Article 2(1) identifie la «**plateforme de travail numérique**» comme : toute personne physique ou morale fournissant un **service commercial** qui satisfait à **toutes** les exigences suivantes:

- a) il est fourni, au moins en partie, **à distance par des moyens électroniques**, tels qu'un site web ou une application mobile;
- b) il est fourni **à la demande** d'un destinataire du service;
- c) il **comprend**, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, **l'organisation du travail** exécuté par des individus, que ce travail soit exécuté **en ligne ou sur un site précis**;

Objectifs de la proposition de directive

- **Objectif général de la proposition**

- L'objectif général de la directive proposée est **d'améliorer les conditions de travail et les droits sociaux des personnes qui travaillent par l'intermédiaire des plateformes**, notamment en vue de réunir les conditions d'une croissance durable des plateformes de travail numériques dans l'Union européenne.

- **Objectifs spécifiques permettant d'atteindre l'objectif général**

- 1) veiller à ce que les travailleurs des plateformes aient — ou puissent obtenir— le **bon statut professionnel** au regard de leur **véritable relation avec la plateforme** de travail numérique et aient accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale;
- 2) **garantir l'équité, la transparence et la responsabilité** de la gestion algorithmique dans le cadre du travail via une plateforme; et
- 3) **garantir la transparence, la traçabilité et la connaissance des évolutions du travail via une plateforme** et améliorer le respect des règles applicables à toutes les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris celles qui exercent des activités transfrontières.

Les instruments juridiques déjà existants

- La **directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles (2019/1152)** prévoit des mesures visant à protéger les conditions de travail des personnes qui travaillent dans le cadre de relations de travail atypiques.
- Le **règlement 2019/1150 relatif à la promotion de l'équité et de la transparence pour les utilisateurs professionnels de services d'intermédiation en ligne** (ou "règlement "Platform-to-Business") vise à garantir que les "utilisateurs professionnels" indépendants des services d'intermédiation d'une plateforme en ligne sont traités de manière transparente et équitable et qu'ils ont accès à des voies de recours efficaces en cas de litige.
- Le **règlement général sur la protection des données 2016/679 (RGPD)** établit des règles pour la protection des personnes physiques concernant le traitement de leurs données personnelles. Il accorde aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes une série de droits concernant leurs données personnelles, quel que soit leur statut d'emploi
- La **directive sur le travail intérimaire (2008/104)** définit un cadre général applicable aux conditions de travail des travailleurs intérimaires
- La **directive sur le temps de travail (2003/88)** fixe des exigences minimales en matière d'aménagement du temps de travail et définit des concepts tels que le "temps de travail" et les "périodes de repos".
- La **directive établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs (2002/14)** joue un rôle essentiel dans la promotion du dialogue social.
- Une fois adoptée, la **proposition de règlement sur l'intelligence artificielle (COM(2021) 206 final)** traitera des risques liés à l'utilisation de certains systèmes d'intelligence artificielle (IA).

- TFUE Titre X Politique sociale : **Article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE** : Les directives peuvent être utilisées pour établir des prescriptions minimales concernant les **conditions de travail** que les États membres doivent mettre en œuvre.
- Titre II du TFUE Dispositions d'application générale : **Article 16, paragraphe 2, du TFUE** : La procédure législative ordinaire peut être utilisée pour fixer les règles relatives à la **protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel** et les règles relatives à la libre circulation de ces données. Le respect de ces règles est soumis au contrôle d'autorités indépendantes.

Principales questions d'interprétation

- I. Statut professionnel des travailleurs
- II. Gestion algorithmique

Chapitre II - Statut professionnel

Article 3 - Détermination correcte du statut professionnel

- Les États membres mettent en place des procédures appropriées pour vérifier et garantir la **détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail sur une plateforme**.
- La détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée **principalement par les faits relatifs à l'exécution effective du travail**, en tenant compte de l'utilisation d'algorithmes dans l'organisation du travail à la plateforme.

Article 4 - Présomption légale

- 4(1) La relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique **qui contrôle**, au sens du paragraphe 2, **l'exécution du travail** et une personne exécutant un travail de plateforme par le biais de cette plateforme **est légalement présumée être une relation de travail**.
- 4(2) **Contrôler** l'exécution d'un travail au sens du paragraphe 1 **signifie accomplir au moins deux des actes suivants**:
 - a) déterminer effectivement le **niveau de rémunération**, ou en fixer les plafonds;
 - b) exiger de la personne exécutant un travail via une plateforme qu'elle respecte des **règles impératives spécifiques en matière d'apparence**, de conduite à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail;
 - c) **superviser l'exécution du travail** ou **vérifier la qualité des résultats** du travail, notamment par voie électronique;
 - d) **limiter effectivement**, notamment au moyen de sanctions, **la liberté** de la personne exécutant un travail via une plateforme **d'organiser son travail**, en particulier sa liberté de choisir son horaire de travail ou ses périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants;
 - e) **limiter effectivement la possibilité** de la personne exécutant un travail via une plateforme **de se constituer une clientèle** ou **d'exécuter un travail pour un tiers**.

Article 5 – Possibilité de renverser la présomption légale

- 5(2) Lorsque la plateforme de travail numérique affirme que la relation contractuelle en question **n'est pas une relation de travail** au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans l'État membre en question, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice, **la charge de la preuve incombe à la plateforme de travail numérique**. Ces procédures ne suspendent pas l'application de la présomption légale.

Article 2(1)(3) - Définitions

- «personne exécutant un travail via une plateforme»: tout individu exécutant un travail via une plateforme, **indépendamment de la qualification contractuelle** de la relation entre cet individu et la plateforme de travail numérique par les parties concernées;

Article 10 - Personnes exécutant un travail via une plateforme **qui n'ont pas de relation de travail**

- L'article 6, l'article 7, paragraphes 1, et 3, et l'article 8 **s'appliquent également aux personnes exécutant un travail via une plateforme qui n'ont pas de contrat de travail** ou de relation de travail.
- Le présent article s'applique **sans préjudice du règlement (UE) 2019/1150**. Si les dispositions de la présente directive sont en conflit avec une disposition du règlement (UE) 2019/1150 en ce qui concerne les entreprises utilisatrices au sens de ce règlement, la disposition de ce règlement prévaut et s'applique à ces entreprises utilisatrices. L'article 8 de la présente directive ne s'applique pas aux entreprises utilisatrices au sens du règlement (UE) 2019/1150.

Chapitre III – Gestion algorithmique → transparence ex ante et ex post

Ex ante

Article 6 – Transparence et utilisation des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés

- Les plateformes de travail numérique informent les travailleurs de plateforme de l'utilisation et des principales caractéristiques des éléments suivants
 - **des systèmes de surveillance automatisés** - qui sont utilisés pour surveiller, superviser ou évaluer les performances professionnelles des travailleurs de plateforme par des moyens électroniques, et
 - **des systèmes automatisés de prise de décision** - qui sont utilisés pour prendre ou soutenir des décisions qui affectent de manière significative les conditions de travail des travailleurs de plateforme.
- **Le droit à l'information**
 - Doit prendre la forme d'un document écrit (également électronique)
 - Doit être donné au plus tard le premier jour ouvrable
 - S'adresse également aux représentants des travailleurs des plateformes
 - s'applique également aux "personnes exécutant des travaux sur les plateformes" (article 10, paragraphe 1).

(II) Gestion algorithmique

■ Article 7 - Contrôle humain des systèmes automatisés

- Les plateformes numériques de travail contrôlent et **évaluent régulièrement l'impact sur les conditions de travail** des décisions individuelles prises ou prises en charge par des systèmes automatisés de contrôle et de décision.
- Les États membres exigent des plateformes numériques de travail qu'elles garantissent des ressources humaines suffisantes pour contrôler l'impact des décisions individuelles prises ou soutenues par des algorithmes.

■ Article 9 - Information et consultation

- Les plateformes de travail numérique **informent et consultent les représentants des travailleurs** de plateforme sur les décisions de gestion algorithmique "susceptibles d'entraîner l'introduction ou des modifications substantielles de l'utilisation de systèmes automatisés de contrôle et de prise de décision".

Transparence ex post

■ Article 8 - Examen humain des décisions importantes

- Les **travailleurs des plates-formes ont le droit d'obtenir une explication** de la part de la plate-forme numérique de travail concernant une décision prise ou soutenue par des systèmes automatisés qui affecte de manière significative leurs conditions de travail.
- Lorsque les travailleurs de la plateforme ne sont pas satisfaits de l'explication, **ils ont le droit de demander à la plateforme de revoir la décision, d'obtenir une réponse motivée (7 jours) et, le cas échéant, de faire rectifier cette décision.**

(II) Gestion algorithmique

Risques liés à l'utilisation des algorithmes

- A. Mateescu – A. Nguyen (2019): *'Algorithmic management is a **diverse set of technological tools and techniques to remotely manage workforces**, relying on **data collection and surveillance of workers** to enable automated or semi-automated decision-making.'*
- Domaines concernés
 - a) **Surveillance et contrôle** : La surveillance rendue possible par la technologie peut générer de nouvelles pressions en termes de rapidité et d'efficacité pour les travailleurs et peut les empêcher d'accéder à des aspects importants de la prise de décision, comme la possibilité de faire preuve de discrétion personnelle.
 - b) **Transparence** : La gestion algorithmique peut créer des déséquilibres de pouvoir qu'il peut être difficile de contester sans avoir accès au fonctionnement de ces systèmes, ainsi qu'aux ressources et à l'expertise nécessaires pour les évaluer correctement.
 - c) **Discrimination** : S'ils sont utilisés pour prendre des décisions concernant les travailleurs, des outils tels que les systèmes de notation provenant des consommateurs peuvent introduire des pratiques partiales et discriminatoires à l'égard des travailleurs.
 - d) **Responsabilité** : La gestion algorithmique peut être utilisée pour éloigner les entreprises des effets de leurs décisions commerciales, en occultant les décisions spécifiques prises sur le fonctionnement d'un système.

Trop fortes pour être règlementées?

□ FACULTY OF LAW, ECONOMICS AND FINANCE



La voie à suivre

- La directive sur les plateformes de travail est actuellement au **Parlement** européen, qui discutera et modifiera éventuellement le texte.
- La présidence tchèque vient de proposer un nouveau texte au **Conseil**.
- La gestion algorithmique dépasse les frontières du travail sur plateforme - Vers un instrument juridique européen autonome ?
- Quel espace pour les États membres ?

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

luca.ratti@uni.lu
