



Bruxelles, le 24.2.2021
C(2021) 1127 final

DOCUMENT DE CONSULTATION

Première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne sur une éventuelle action visant à relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via des plateformes

DOCUMENT DE CONSULTATION

Première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne sur une éventuelle action visant à relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via des plateformes

1. Introduction

Dans ses orientations politiques, la présidente von der Leyen a souligné que «[l]a transformation numérique est porteuse de mutations rapides qui affectent nos marchés du travail». Elle s'est engagée à «améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateforme¹».

La communication intitulée «Une Europe sociale forte pour des transitions justes»² décrit les possibilités et les défis multiples qui se présentent à l'Europe dans le domaine de l'action pour le climat, de la numérisation et du changement démographique, et souligne la nécessité de mettre en place une politique sociale ambitieuse à l'avenir. La communication indique qu'assurer la croissance durable de l'économie des plateformes exige d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateforme.

Même si des mesures de soutien destinées aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes ont été prises par certaines plateformes de travail numériques et que, dans certains États membres, ces personnes pouvaient bénéficier de l'aide au revenu accordée aux travailleurs indépendants, la crise de la COVID-19 a mis en lumière la nécessité d'adopter une approche plus systématique pour relever les défis liés au travail via des plateformes.

La présente consultation porte sur une initiative de la Commission relative à l'«amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes», comme annoncé dans le programme de travail de la Commission pour 2021³, dans le cadre du plan d'action pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux.

Dans son rapport sur «une Europe sociale forte pour des transitions justes»⁴, le Parlement européen invite la Commission à proposer une directive sur des conditions de travail décentes et sur les droits dans l'économie numérique, couvrant tous les travailleurs, y compris ceux dont le contrat est atypique, les travailleurs des sociétés-plateforme et les travailleurs indépendants. En novembre 2020, la commission de l'emploi et des affaires

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

² COM(2020) 14 final. Disponible [en ligne](#).

³ COM(2020) 690 final. Disponible [en ligne](#).

⁴ Disponible [en ligne](#).

sociales du Parlement européen a procédé à un échange de vues avec la Commission et diverses parties prenantes concernant le travail via des plateformes.

Le Conseil a invité les États membres et la Commission à intensifier leurs efforts et à prendre des mesures appropriées en ce qui concerne le travail via des plateformes⁵, conformément à la déclaration du centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour l'avenir du travail⁶.

En décembre 2020, les ministres de l'emploi et des affaires sociales des États membres de l'Union européenne ont tenu un débat sur le travail via des plateformes. Ils ont reconnu que ce dernier constitue un phénomène international ayant une forte dimension transfrontière et que l'Union européenne a, par conséquent, un rôle à jouer dans la résolution des problèmes qui y sont liés.

Le Comité économique et social européen⁷ et le Comité des régions⁸ ont présenté leurs avis concernant le travail via des plateformes.

L'objectif du présent document est de consulter les partenaires sociaux, conformément à l'article 154, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), et de leur demander leur avis sur l'orientation possible d'une action de l'Union visant à améliorer les conditions de travail des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes dans l'Union.

2. Perspectives et défis

La transition numérique est essentielle pour renforcer la résilience sociale, verte et économique de l'UE et des États membres. La crise de la COVID-19 a accéléré les tendances à la transformation numérique et a souligné l'importance de relever ces défis dans le contexte du plan de relance de l'Union. La transformation numérique en cours ouvre de nouvelles perspectives en matière de revenu, de création d'emploi et d'entrepreneuriat, y compris pour les travailleurs qui avaient auparavant des difficultés à accéder au marché du travail.

La numérisation a également permis l'émergence de formules de travail flexibles, telles que celles de l'économie des plateformes, en faisant disparaître un grand nombre des contraintes en matière de temps, d'espace et d'organisation qui pèsent sur le travail et en offrant davantage de possibilités aux travailleurs en ce qui concerne l'équilibre vie privée-vie professionnelle et leurs horaires et leur lieu de travail.

⁵ Conclusions du Conseil «L'avenir du travail: l'Union européenne soutient la déclaration du centenaire de l'OIT», octobre 2019; <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12765-2019-INIT/fr/pdf>.

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf.

⁷ Avis du CESE: Des emplois équitables dans l'économie des plateformes (avis exploratoire à la demande de la présidence allemande). Disponible [en ligne](#).

⁸ Avis du CdR: Le travail sur les plateformes numériques – Les enjeux réglementaires au niveau local et régional. Disponible [en ligne](#).

Néanmoins, certains types de travail via des plateformes sont associés à des conditions de travail précaires, qui se traduisent par un manque de transparence et de prévisibilité des dispositions contractuelles, des défis en matière de santé et de sécurité et un accès inadéquat à la protection sociale.

Les questions liées au statut professionnel des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes ont une incidence sur les conditions de travail de ces personnes. Aujourd'hui, la plupart d'entre elles sont considérées comme des travailleurs indépendants. Même si le statut d'indépendant peut relever du libre choix et de la préférence pour certains travailleurs, il peut aussi traduire une absence de choix ou poser des problèmes pour d'autres, étant donné que les personnes ayant ce statut s'exposent à des mesures de contrôle et à des vulnérabilités semblables à celles qui touchent les travailleurs salariés, sans toutefois bénéficier du même niveau de protection que celui accordé à ces derniers.

La Commission a recensé les domaines suivants dans lesquels des mesures pourraient être envisagées en vue de relever ces défis:

- le statut professionnel;
- les conditions de travail;
- l'accès à la protection sociale⁹;
- l'accès à la représentation et à la négociation collectives;
- la dimension transfrontière du travail via des plateformes (y compris les cotisations sociales et le recouvrement des impôts);
- la gestion algorithmique;
- les possibilités de formation et les perspectives professionnelles offertes aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes.

Les défis sont décrits plus en détail au point 2.3.

Ces défis ne sont pas nécessairement inhérents au travail via des plateformes. La question de la bonne qualification du statut professionnel, de l'accès à la négociation collective ou de l'accès à la protection sociale est également pertinente pour certains travailleurs indépendants et d'autres formes de travail atypiques de l'économie «traditionnelle».

Les conditions de travail précaires ou l'accès limité aux possibilités de formation et de perfectionnement professionnel sont des difficultés qui peuvent également toucher les travailleurs occupant d'autres emplois atypiques. La gestion algorithmique, une caractéristique du travail via des plateformes, se développe aussi dans les lieux de travail «traditionnels». Néanmoins, une partie ou l'ensemble de ces difficultés caractérisent certains types de travail via des plateformes. La nature transfrontière de ces types de travail via des plateformes, conjuguée à l'adaptabilité des modèles économiques des plateformes aux cadres réglementaires et aux difficultés croissantes de mise en

⁹ Y compris, par exemple, les congés de maternité, les congés de paternité et les congés parentaux ainsi que le renforcement des droits de protection sociale.

application, pourrait avoir d'autres incidences sur les conditions de travail déjà souvent précaires des personnes travaillant par l'intermédiaire de ces plateformes.

La crise de la COVID-19 a aggravé les difficultés auxquelles sont confrontées plusieurs personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes. Les vulnérabilités de ces travailleurs en termes, par exemple, d'accès à la protection sociale, de conditions de travail précaires et de stabilité des revenus sont plus visibles pour certains types de travail via des plateformes. La pandémie a également entraîné une augmentation des risques pour la santé et la sécurité de certaines personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, notamment les plateformes de travail sur site.

Certaines catégories de travailleurs fournissant des services hautement qualifiés en ligne ont pu profiter du modèle des plateformes, car ils ont pu continuer de travailler et trouver de nouveaux clients pendant les confinements. Les possibilités offertes par les plateformes ont en effet permis à de nombreuses entreprises traditionnelles de rester à flot pendant le confinement. Toutefois, en raison des perspectives d'emploi limitées sur les marchés du travail «traditionnels», la main-d'œuvre des plateformes de travail numériques pourrait augmenter, ce qui est susceptible d'exercer une pression sur les revenus et les conditions de travail¹⁰. Les dernières prévisions économiques européennes¹¹ indiquent qu'en dépit de l'inversion rapide, jusqu'à présent, de la baisse de l'emploi, une crise prolongée pourrait toucher en particulier les travailleurs, qui se trouvent déjà dans une situation vulnérable.

2.1. Qu'entend-on par travail via des plateformes?

Selon la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) (2018)¹², le travail via des plateformes se définit comme «une forme d'emploi qui utilise une plateforme en ligne grâce à laquelle des organisations ou des particuliers peuvent avoir accès à d'autres organisations ou particuliers pour résoudre des problèmes ou fournir des services contre rémunération». Eurofound indique que les principales caractéristiques du travail via des plateformes sont les suivantes:

- l'organisation du travail rémunéré s'effectue par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne;
- les parties prenantes sont au nombre de trois, à savoir la plateforme en ligne, le client et le travailleur¹³;

¹⁰ Distancing Bonus or Downscaling Loss? The Changing Livelihood of US Online Workers in Times of COVID-19 (Gagnants de la distanciation ou victimes de la réduction d'échelle? L'évolution des moyens de subsistance des travailleurs américains en ligne en période de COVID-19).

Fabian Stephany, Michael Dunn, Steve Sawyer, Vili Lehdonvirta. Disponible [ici](#).

¹¹ European Economic Forecast. Winter 2021 (Interim). Institutional paper 144, février 2021. Disponible [en ligne](#).

¹² Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work (conditions d'emploi et de travail dans une sélection d'activités professionnelles via une plateforme), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Disponible [en ligne](#).

¹³ Bien que, dans certains cas, l'organisation qui représente ou emploie le travailleur et/ou l'entreprise qui produit le bien à livrer peuvent aussi constituer une quatrième partie prenante.

- le but est d'exécuter des tâches spécifiques ou de résoudre des problèmes particuliers;
- le travail est sous-traité;
- les travaux sont divisés en tâches¹⁴;
- les prestations sont effectuées à la demande.

Certains types de travail via des plateformes présentent des similitudes avec d'autres types d'activités caractérisées par une relation triangulaire, telles que le travail intérimaire. Toutefois, le travail intérimaire, tel qu'il est défini dans la directive relative au travail intérimaire¹⁵, suppose une relation de travail claire entre le travailleur intérimaire et l'agence de travail intérimaire, contrairement au travail via des plateformes, dans le cadre duquel de nombreux travailleurs sont actuellement qualifiés de travailleurs indépendants. Le travail intérimaire est également bien ancré dans les pratiques entre entreprises, étant donné qu'il concerne exclusivement des entreprises utilisatrices exerçant des activités économiques.

Les clients des plateformes de travail sont au contraire souvent des particuliers. Même si, dans certains cas, des travailleurs de plateforme ont été recrutés par des plateformes de travail numériques par l'intermédiaire d'une entité coopérative ou d'une entité assimilable à une agence de travail intérimaire¹⁶, ce n'est pas une pratique courante.

Le travail via des plateformes, tel que visé dans le présent document, se distingue également des activités exercées sur des plateformes, par l'intermédiaire desquelles des services sont échangés à titre gracieux ou contre une rémunération qui ne couvre que les coûts de la prestation dudit service (par ex., le covoiturage). Le champ d'application de cette initiative ne couvre pas davantage les activités telles que le commerce de biens matériels ou de biens d'équipements, les activités non commerciales, les médias sociaux, la location de biens immobiliers, etc.

Bien qu'il soit possible de proposer différentes typologies de travail via des plateformes¹⁷, une distinction fondamentale est faite entre les plateformes de travail sur site (comme le transport de passagers, les livraisons, le travail domestique) et les plateformes de travail en ligne (où les tâches ne dépendent pas du site, par ex., l'encodage de données, les travaux de traduction, l'étiquetage des images, les projets informatiques ou les projets de conception). Ces deux catégories ne tiennent pas compte des disparités existantes en ce qui concerne les niveaux de compétences, les formes de mise en relation et les niveaux de précarité des emplois.

¹⁴ Cette caractéristique ne s'applique pas à certains types de travail via des plateformes, en particulier au travail à la demande et au travail sur site.

¹⁵ Directive 2008/104/CE. Disponible [en ligne](#).

¹⁶ Par exemple, l'accord 2016-2018 entre Deliveroo et la Belgique. Pour en savoir plus, cliquez [ici](#).

¹⁷ Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work (Conditions d'emploi et de travail dans une sélection d'activités professionnelles via une plateforme), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Disponible [en ligne](#).

Glossaire

Aux fins du présent document, on entend par:

- «**personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes**», les personnes offrant des services par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique, exerçant un contrôle plus ou moins fort, quel que soit leur statut professionnel (travailleur salarié, indépendant ou troisième statut¹⁸). Le terme «travailleur de plateforme» n'est utilisé comme synonyme que lorsqu'il est fait référence à des documents officiels qui emploient ce terme;
- «**plateforme de travail numérique**¹⁹», une entreprise privée basée sur l'internet, exerçant un contrôle plus ou moins fort, qui sert d'intermédiaire pour la fourniture de services à la demande sollicités par des clients particuliers ou professionnels et fournis directement ou indirectement par des personnes, que ces services soient effectués sur site ou en ligne;
- «**plateforme de travail sur site**», une plateforme de travail numérique dont l'activité consiste, en grande partie, voire exclusivement, à servir d'intermédiaire dans la fourniture de services effectués dans le monde physique, par ex., les services de commande de course, la livraison de repas, les tâches domestiques (nettoyage, plomberie, soins...);
- «**plateforme de travail en ligne**», une plateforme de travail numérique dont l'activité consiste, en grande partie, voire exclusivement, à servir d'intermédiaire dans la fourniture de services effectués dans le monde virtuel, par ex., l'entraînement d'une IA, l'étiquetage d'images, les projets de conception, les travaux de traduction et de révision, le développement de logiciels;
- «**travail via des plateformes**», les services fournis à la demande et contre une rémunération par des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, quel que soit le type de plateforme de travail numérique (sur site ou en ligne) ou le niveau de compétence exigé;
- «**gestion algorithmique**», le contrôle plus ou moins fort exercé par les plateformes de travail numériques, à l'aide de moyens automatisés, sur l'attribution, l'exécution, l'évaluation, le classement ou l'examen des services fournis par les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, ou sur toute autre activité connexe;
- «**faux travail indépendant**», le travail d'une personne qui est déclarée comme travailleur indépendant alors qu'elle remplit les conditions caractéristiques d'une relation de travail. Les faux indépendants sont, de fait, des employés de leur entité adjudicatrice.

¹⁸ Voir aussi l'encadré sur le troisième statut au point 2.3.

¹⁹ Le terme «plateforme» est utilisé de manière interchangeable avec le terme «plateforme de travail numérique».

2.2. Qui sont les personnes qui travaillent par l'intermédiaire des plateformes de travail numériques?

Selon des enquêtes du Centre commun de recherche de la Commission²⁰, environ 24 millions de personnes (soit 11 % de la main-d'œuvre de l'UE) auraient fourni des services par l'intermédiaire de plateformes de travail en ligne ou sur place au moins une fois. Sur ces 24 millions, 3 millions (1,4 %) en font un emploi principal, 9 millions (4,1 %), une source complémentaire de revenus, près de 7 millions (3,1 %), une source marginale et plus de 5 millions (2,4 %), une source sporadique. À l'échelle mondiale, le marché du travail en ligne via des plateformes a connu une croissance de 30 % sur une période de deux ans²¹. Cette tendance exponentielle devrait se poursuivre et le nombre de personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes devrait augmenter dans les années à venir. Le travail via des plateformes basé dans l'UE est estimé revêtir à hauteur d'un tiers une dimension transfrontière. L'économie des plateformes, qui est très diversifiée, englobe des entreprises internationales reconnues ainsi qu'une multitude de petites start-up nationales ou locales.

Selon ces mêmes enquêtes, les deux tiers de la main-d'œuvre de l'économie des plateformes sont des hommes. Les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes sont plus jeunes que les travailleurs «traditionnels», leur âge moyen étant d'environ 34 ans, contre 43 ans dans l'économie «traditionnelle». Elles sont plus susceptibles de vivre dans un foyer avec des enfants. Leur niveau d'instruction est plus élevé que celui des travailleurs de l'économie «traditionnelle»: plus de la moitié des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes ont un niveau d'instruction élevé. Elles ont également plus tendance à être originaires d'un autre pays (un autre État membre ou un pays tiers).

2.3 Défis²²

Bien qu'il s'agisse d'un phénomène relativement nouveau, un certain nombre d'États membres ont commencé à élaborer des politiques spécifiquement axées sur le travail via des plateformes. Jusqu'à présent, les mesures nationales ont porté principalement sur le

²⁰ Cette analyse s'appuie sur deux vagues d'enquêtes du JRC. Première vague — JRC (2018). Platform workers in Europe (Les travailleurs de plateforme en Europe). Evidence from the COLLEEM survey (Travailleurs de plateforme en Europe. Résultats de l'enquête COLLEEM), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Disponible [en ligne](#). Deuxième vague — JRC (2020). New evidence on platform workers in Europe (Nouveaux éléments d'information relatifs aux travailleurs de plateforme en Europe). Results from the second COLLEEM survey (De nouvelles données concernant les travailleurs de plateforme en Europe. Résultats de la deuxième enquête COLLEEM), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

²¹ Online Labour Index (indice relatif au travail en ligne de l'université d'Oxford) basé sur les cinq plus grandes plateformes anglophones au niveau mondial (qui représentent 70 % du marché pour ce qui est du trafic).

²² Dans cette section, l'analyse des lacunes des mesures nationales s'appuie sur l'étude suivante: Study to gather evidence on the working conditions of platform workers (Étude visant à rassembler des éléments sur les conditions de travail des travailleurs de plateforme), CEPS 2019. Rapport final préparé pour la Commission européenne. Disponible [en ligne](#). Il rend compte de la situation (y compris la composition des États membres de l'UE) au moment où l'étude a été élaborée.

travail via des plateformes effectué sur site, ou sur un secteur donné (par ex., le transport de passagers). Les partenaires sociaux ont lancé d'autres initiatives, dotées d'un champ d'application et d'instruments différents.

Pour réglementer le travail via des plateformes en vue d'améliorer les conditions de travail des personnes concernées et de leur assurer une protection sociale adéquate, il importe également de prendre en considération la viabilité des finances publiques (impôts, cotisations sociales), l'importance de maximiser le potentiel de création d'emploi et d'innovation du modèle de travail via des plateformes ou l'importance d'instaurer des conditions de concurrence équitables avec les acteurs économiques «traditionnels».

Les sous-points suivants étudient les aspects essentiels des différents domaines dans lesquels des défis liés au travail via des plateformes ont été recensés. Une vue d'ensemble des mesures nationales existantes, le cas échéant, est également présentée dans les encadrés correspondants.

2.3.1. Statut professionnel des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes

Les efforts déployés pour relever les défis concernant les conditions de travail et la protection sociale des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes au niveau national et au niveau de l'UE doivent avant tout se concentrer sur le statut professionnel, qui est au cœur du problème. Le statut de travailleur indépendant lié à une activité exercée via une plateforme exclut ses bénéficiaires du champ d'application personnel de nombreuses législations du travail et législations sociales au niveau national et au niveau de l'Union.

La plupart des plateformes de travail numériques optent pour des conditions générales qui, de fait, classent les personnes fournissant des services par leur intermédiaire (ou travaillant pour des entreprises leur offrant des services ou offrant des services par leur intermédiaire) dans la catégorie des travailleurs indépendants²³. Les plateformes de travail numériques qui proposent des contrats de travail sont beaucoup plus rares et sont elles aussi susceptibles de changer leur approche avec le temps ou d'opter pour des solutions différentes en fonction du pays (ou même en fonction de la région/ville) où elles exercent leur activité. Cependant, la majorité des personnes offrant des services par l'intermédiaire de plateformes se considèrent elles-mêmes comme des employés des plateformes²⁴. En outre, dans beaucoup de pays, un nombre croissant de juges sont parvenus à la conclusion qu'il existait une relation de travail entre les plateformes et les

²³ Rapport d'Eurofound, «Le travail sur une plateforme: exploiter pleinement le potentiel tout en préservant les normes?» (2019), disponible [ici](#).

²⁴ Rapport du JRC (2020) sur la 2^e enquête COLLEEM (disponible [en ligne](#)) qui s'appuie sur les données fournies par les 16 États membres y ayant participé.

travailleurs, fondée notamment sur le degré de contrôle, nonobstant le choix des conditions contractuelles²⁵.

Certaines personnes offrant des services par l'intermédiaire de plateformes, en particulier celles qui travaillent sur des plateformes en ligne fonctionnant sur la base de concours et sur des plateformes sur site dans lesquelles elles peuvent choisir leurs clients et fixer leurs propres tarifs, utilisent leur expérience dans le domaine du travail via des plateformes pour tester leurs compétences entrepreneuriales ou pour développer leur activité si elles sont déjà des travailleurs indépendants²⁶.

Le fait de bénéficier d'une grande souplesse en ce qui concerne les horaires et le lieu de travail est l'une des principales motivations qui poussent les personnes à travailler par l'intermédiaire de plateformes. Le statut de travailleur indépendant peut correspondre à ces motivations²⁷. Toutefois, le degré réel de leur dépendance juridique et économique vis-à-vis de ces plateformes de travail en ligne varie considérablement en fonction du modèle économique (par ex., les plateformes de travail sur site, et plus particulièrement celles qui offrent des services de transport de passager et de livraison, ont tendance à exercer un contrôle plus important sur la mise en adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre que les plateformes de travail en ligne²⁸).

En effet, le niveau d'autonomie dont bénéficie une personne lorsqu'elle fournit un service pour une entreprise a, dans certains cas, été déterminant pour établir l'existence d'un lien de subordination ou l'absence d'un tel lien²⁹. Certains États membres (comme l'Espagne) ont utilisé ce critère de dépendance économique pour réglementer le travail via des plateformes, considérant cette dépendance comme une relation de travail qui se situe entre celle d'un employé avec son employeur et celle d'un travailleur indépendant avec ses clients. Néanmoins, les algorithmes utilisés par les plateformes de travail numériques pour mettre en adéquation et gérer l'offre et la demande de main-d'œuvre peuvent dissimuler les véritables conditions s'appliquant au travail via des plateformes, y compris le degré de dépendance juridique et économique des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes.

La distinction floue entre les employeurs et les clients ainsi que l'existence de zones grises entre les travailleurs salariés et indépendants entraînent une fragmentation réglementaire et suscitent des incertitudes quant aux règles applicables. Parmi les relations de travail qui figurent dans ces zones grises, on peut citer à titre d'exemple les «travailleurs à leur compte» dont les revenus dépendent d'un client unique ou d'un petit

²⁵ Vous trouverez des exemples récents dans l'encadré «Décisions judiciaires et décisions administratives» au point 3.

²⁶ Rapport d'Eurofound, «Le travail sur une plateforme: exploiter pleinement le potentiel tout en préservant les normes?» (2019), disponible [ici](#).

²⁷ Rapport du JRC (2018) sur l'enquête COLLEEM (disponible [ici](#)).

²⁸ Rapport d'Eurofound intitulé «Employment and working conditions of selected types of platform work» (Conditions d'emploi et de travail dans une sélection d'activités professionnelles via une plateforme), 2019. Disponible [ici](#).

²⁹ Ordonnance de la Cour du 22 avril 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, EU:C:2020:288. Disponible [ici](#).

nombre de clients et qui reçoivent de ces derniers des directives concernant la manière dont le travail doit être effectué³⁰. Dans de tels cas, il est difficile de déterminer avec précision le statut professionnel des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes³¹.

Statut professionnel des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes³²

Au sein de l'Union européenne, moins de la moitié des États membres ont mis en place des mesures directement liées au statut professionnel. La plupart de ces mesures concernent le travail via des plateformes effectué sur site (par ex., le transport de passagers ou la livraison). Certains pays envisagent l'introduction d'une présomption réfragable de salariat (Pays-Bas, Espagne) en vue de réduire les incertitudes ou font reposer la charge de la preuve que la relation de travail n'existe pas sur la plateforme (Allemagne).

Dans de nombreux cas, les tribunaux nationaux ont adapté la notion de travailleur au sens du droit national et, dans certains pays, cela a donné lieu à la création d'un ensemble de critères plus élaborés à prendre en considération pour établir le statut de travailleur salarié. Les administrateurs et les services d'inspection ont également contesté la légalité du statut professionnel de certaines personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes et ont rendu des décisions sur le statut professionnel, dans la mesure où ce dernier est lié au droit du travail ou au droit social.

Pourtant, la plupart des données probantes semblent indiquer que de fortes incertitudes juridiques demeurent au sein des États membres et dans l'ensemble de l'Union en ce qui concerne le statut professionnel des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes.

Tandis que le droit de l'Union établit une distinction binaire entre le statut de travailleur salarié et les autres statuts, tels que celui de travailleur indépendant, dans certains pays (par ex., en Allemagne, en France, en Italie, en Espagne et au Portugal), il existe en plus de ces deux statuts une ou plusieurs autres catégories ou sous-catégories aux fins du droit national. Dans d'autres pays, l'introduction d'un troisième statut de ce type pour les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes fait actuellement l'objet d'un débat^{33, 34}.

³⁰ https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536623/lang--fr/index.htm.

³¹ Study to gather evidence on the working conditions of platform workers (Étude visant à rassembler des éléments sur les conditions de travail des travailleurs de plateforme), CEPS 2019. Rapport final préparé pour la Commission européenne. Disponible [en ligne](#).

³² Ibidem.

³³ <https://www.eurofound.europa.eu/fr/data/platform-economy/dossiers/employment-status>.

³⁴ Ces catégories, établies au titre du droit national, sont sans préjudice du statut d'un travailleur au titre du droit de l'Union aux fins de l'application de l'acquis de l'Union.

Les défenseurs d'un troisième statut ont déclaré que ce dernier pourrait protéger les personnes en situation de dépendance économique sans compromettre leur éventuelle volonté de disposer d'une certaine souplesse. Ils soutiennent également qu'un tel statut permettrait également de clarifier leur situation juridique et de réduire les incertitudes en cas de litige.

Les opposants à ce troisième statut ont souligné qu'il renforce la précarité de l'emploi, affaiblit les protections conférées par le statut de travailleur salarié et rend le droit du travail et le droit social en vigueur encore plus complexes. Selon eux, le surcroît de complexité qu'entraînerait la création d'un troisième statut pourrait être préjudiciable à la fois aux travailleurs et aux employeurs et pourrait augmenter le risque d'une mauvaise qualification du statut professionnel. Ils estiment qu'il pourrait également entraîner «un arbitrage généralisé favorisé par l'existence d'alternatives peu coûteuses à l'emploi³⁵», qui pourrait avoir de vastes conséquences sur la société, l'économie et les finances publiques.

Par conséquent, dans la plupart des États membres de l'Union, certaines personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes fournissent leurs services tout en faisant face à un manque de clarté sur leur statut professionnel et sur l'applicabilité des législations relatives au travail et à la protection sociale. En raison de la diminution des perspectives d'emploi offertes sur le marché du travail «traditionnel» pendant la pandémie, les problèmes découlant de cette incertitude se sont aggravés. À ce jour, la jurisprudence n'a pas éliminé l'éventuelle incertitude juridique liée au statut professionnel des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes ou, plus généralement, des personnes qualifiées à tort de travailleurs indépendants. En parallèle, les États membres ont également essayé de renforcer la protection des véritables travailleurs indépendants, qui pourraient également avoir besoin d'une meilleure couverture contre les risques sociaux.

2.3.2. Conditions de travail – transparence et prévisibilité, revenus, temps de travail, santé et sécurité

Le statut professionnel des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes a une incidence décisive sur leur niveau de protection. **La transparence et la prévisibilité des conditions de travail** sont une première préoccupation. Dans certains cas, il est possible que les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes ne reçoivent pas de déclaration écrite formelle et soient contraintes, au lieu de cela, d'accepter les conditions générales liées au travail énoncées par la plateforme de travail numérique, qui peuvent être obscures ou complexes et qui sont susceptibles de changer sans que les travailleurs en soient informés et sans aucune explication. Souvent, il n'existe pas non plus de mécanisme de recours ou de gestion des plaintes.

³⁵ Cherry, M. et Aloisi, A., «Dependent Contractors» In the Gig Economy: A Comparative Approach («Entrepreneurs dépendants» dans l'économie des petits boulots: une approche comparative), 2017. Disponible [en ligne](#).

Contrats relatifs au travail³⁶

Plusieurs États membres ont mis en place des mesures relatives aux dispositions contractuelles dans le cadre du travail via des plateformes. La plupart de ces mesures ne concernent que les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail sur site. Seules quelques mesures descendantes³⁷ traitent directement des conditions générales des contrats.

Dans quelques États membres, on retrouve parmi les initiatives ascendantes³⁸ des conventions collectives comprenant des clauses abordant les problèmes liés aux contrats. En général, ces mesures semblent avoir une portée très restreinte et n'ont guère contribué à créer un changement systémique. La protection de la liberté contractuelle est et demeure un aspect essentiel dans ce contexte.

Les défis de la **surveillance, de la direction et de l'évaluation de la performance** correspondent à la mesure dans laquelle les plateformes de travail numériques et/ou les clients surveillent et contrôlent la personne travaillant par l'intermédiaire de plateformes, qui peut avoir d'importantes répercussions sur l'autonomie et le bien-être. En outre, les techniques de surveillance, de direction et d'évaluation de la performance reposent fortement sur l'utilisation de technologies, de systèmes automatisés de prise de décision, d'applications et d'algorithmes. Ces technologies peuvent également avoir une incidence sur la direction ou les évaluations des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, voire sur les sanctions dont elles font l'objet. La surveillance des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes soulève aussi des questions concernant la protection de la vie privée et des données personnelles; garantir le caractère proportionné des ingérences dans ces droits fondamentaux causées par les mesures de surveillance constitue également un défi.

Ces défis doivent être pris en considération pour toutes les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, qu'elles soient considérées comme des travailleurs salariés ou comme des travailleurs indépendants. Les défis spécifiques liés à la gestion algorithmique sont décrits plus en détail ci-dessous.

³⁶ Ibidem.

³⁷ Les mesures nationales «descendantes» font référence à la législation, à la jurisprudence ou aux mesures prises par un administrateur ou un service d'inspection.

³⁸ Les mesures nationales «ascendantes» font référence aux mesures prises par les plateformes et les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes et aux conventions collectives.

Surveillance, direction et évaluation de la performance³⁹

Plusieurs États membres ont mis en place, ou envisagent de mettre en place, des mesures pertinentes en vue de relever ce défi. La plupart des mesures concernent la représentation des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes ou ont pour objectif de leur donner la parole dans le cadre du processus d'évaluation. Les mesures existantes et prévues visent principalement les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail sur site.

Certaines approches ascendantes visant à relever ce défi ont également été adoptées par quelques États membres, dont un en particulier, où la question des mécanismes de surveillance et de notation, entre autres, a été abordée dans les conventions collectives et les revendications des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes.

Les mesures ascendantes portent principalement sur la suspension du compte d'une personne travaillant par l'intermédiaire de plateformes, les exigences relatives aux systèmes de réputation ou de notation (équité, transparence, portabilité, interdiction de lier les notes au temps de travail, etc.) et le droit de se déconnecter.

Les **revenus** tirés de la plupart des types de travail via des plateformes sont variables et, pour la majorité des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, les données disponibles suggèrent que ce travail est une source de revenus complémentaire plutôt que primaire⁴⁰. Les revenus tirés de certains types de travail via des plateformes effectué sur site dont les principales caractéristiques (mise en relation, fixation des prix) sont déterminées par la plateforme et ceux tirés du travail à la microtâche en ligne sont particulièrement faibles⁴¹. Dans le cas du travail via des plateformes effectué sur site, dans le cadre duquel les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes peuvent fixer leurs propres tarifs et déterminer leur temps de travail dans une large mesure, les revenus peuvent être assez prévisibles. Dans le cas du travail via des plateformes effectué en ligne, dans le cadre duquel les tâches sont assignées sur la base de concours, les revenus peuvent être (relativement) bons, mais peuvent aussi être imprévisibles⁴².

Les défis liés aux revenus tirés de certains types de travail via des plateformes comprennent le fait que les travailleurs sont payés à la tâche plutôt qu'à l'heure; le fait que le travail via des plateformes est exclu du champ d'application des systèmes de revenus minimums et du dialogue social; et le faible pouvoir de négociation des travailleurs.

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/fr/data/platform-economy/dossiers/earnings>.

⁴¹ Selon la définition d'[Eurofound](#) (par exemple): le microtravail (également appelé «travail au clic» ou «travail à la microtâche») désigne la sous-traitance de petites tâches professionnelles, par l'intermédiaire de plateformes, à des travailleurs sur un marché mondial, grâce à un processus appelé «externalisation ouverte» (crowdsourcing).

⁴² Rapport d'Eurofound intitulé «Employment and working conditions of selected types of platform work» (Conditions d'emploi et de travail dans une sélection d'activités professionnelles via une plateforme), 2019. Disponible [ici](#).

Dans le cadre de la relation entre la plateforme de travail numérique, les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes et le client, le paiement d'une tâche dépend parfois de l'acceptation du travail par le client. Dans ce contexte, un autre problème pourrait se poser en ce qui concerne les possibilités restreintes de former un recours si le client refuse de payer pour une tâche déjà accomplie. Les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes qui dépendent de ce type de travail sont particulièrement touchées par ce problème et risquent de se retrouver dans une situation d'insécurité des revenus. Ces questions sont pertinentes pour toutes les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, mais sont particulièrement problématiques pour celles qui ne peuvent pas fixer leurs propres tarifs⁴³.

Revenus du travail via des plateformes⁴⁴

Des mesures concernant les revenus issus du travail via des plateformes ont été mises en place dans moins de la moitié des États membres et concernent principalement les livreurs de repas.

En outre, il s'agit pour l'essentiel d'initiatives ascendantes. Dans le cadre de la plupart d'entre elles, les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes ou les partenaires sociaux ont négocié le prix des services avec les plateformes de travail numériques ou ont fait pression sur ces plateformes pour fixer ce prix. Entre autres mesures pertinentes, on peut citer des manifestations des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, des conventions collectives et la création de coopératives ou de collectifs.

Pour de nombreuses personnes travaillant pour des plateformes de travail sur site, les négociations avec les plateformes de travail numériques, auxquelles participent souvent les syndicats, n'ont pas encore abouti. Dans la plupart des cas, les plateformes de travail numériques continuent de fixer les prix externes des services. En ce qui concerne les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail en ligne, les progrès sont encore moins évidents, ce qui peut, dans certains cas, s'expliquer par le fait que les revenus sont moins problématiques dans certains types de travail via des plateformes effectué en ligne.

En ce qui concerne le **temps de travail**⁴⁵, la souplesse dont disposent les travailleurs pour décider de leurs horaires de travail est souvent l'une des principales raisons qui poussent les personnes à travailler via une plateforme. Cette souplesse peut toutefois devenir problématique pour certaines personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes lorsque, par exemple, le temps passé sur la plateforme de travail numérique n'est pas rémunéré dans sa totalité (par ex., le temps d'attente) ou lorsque les plateformes de travail numériques incitent les travailleurs à se libérer pour travailler lorsque la demande est importante; elle peut également nuire à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

⁴³ CEPS (2019).

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ Ibidem.

Dans certains cas, les travailleurs peuvent être sanctionnés pour avoir refusé du travail. Tandis que les questions liées au temps de travail concernent l'ensemble des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, elles semblent particulièrement problématiques pour les personnes qui travaillent suivant des horaires fixes et qui doivent s'engager à l'avance à respecter certains quarts de travail, en particulier pour les personnes effectuant des tâches peu qualifiées sur site, telles que la livraison de repas⁴⁶.

Temps de travail

Plusieurs États membres ont indiqué avoir mis en place des mesures en vue de remédier aux difficultés liées au temps de travail. En général, les mesures visant à relever ce défi portent également sur le statut professionnel, la représentation des travailleurs et leurs revenus. La plupart des mesures liées au temps de travail ciblent directement les livreurs de repas.

Les mesures nationales comprennent également des actions et des conventions collectives mises en place par les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes. Par ailleurs, toutes les conventions collectives conclues ou en cours de discussion sur le travail via des plateformes traitent directement du temps de travail.

En général, les mesures concernant le temps de travail portent également sur la rémunération et la capacité des travailleurs à fixer leurs propres tarifs ou à négocier une meilleure rémunération. L'un des éléments fréquemment contestés lors des manifestations organisées par les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes est le fait que les plateformes de travail numériques rémunèrent ces travailleurs à la tâche plutôt qu'à l'heure.

Des réponses limitées ont été apportées à ces revendications, pour les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes spécifiques (quasi exclusivement les livreurs de repas), dans un petit nombre de pays.

Les problèmes ou les ambiguïtés concernant le temps de travail au sens général, comme la manière de surveiller le temps de travail ou la détermination de ce qui constitue le temps de travail (par ex., le temps passé à attendre une tâche), sont encore loin d'être résolus⁴⁷.

⁴⁶ CEPS (2019).

⁴⁷ Le 21 janvier 2021, le Parlement européen a adopté une [résolution](#) contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion [2019/2181 (INL)]. Cette résolution évoque les préoccupations suscitées par le nombre croissant d'éléments démontrant l'existence d'un lien entre l'augmentation du télétravail et le brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle, d'une part, et l'épuisement professionnel et le stress psychosocial, d'autre part. Elle invite la Commission, entre autres, à présenter une directive de l'Union «relative aux normes et conditions minimales visant à garantir que les travailleurs puissent exercer de façon effective leur droit à la déconnexion et à réglementer l'utilisation des outils numériques existants et nouveaux à des fins professionnelles». Conformément aux procédures établies, la Commission répondra dans un délai de trois mois, en présentant les étapes suivantes de son approche. La coopération avec les partenaires sociaux et le dialogue social seront essentiels pour relever ces défis.

En ce qui concerne **la santé et la sécurité**, les risques dépendront du type de travail qui est effectué par l'intermédiaire des plateformes de travail numériques ainsi que de la manière dont le travail est organisé. Par exemple, la nécessité de se mettre en concurrence avec les autres travailleurs pour obtenir une tâche et le rôle des mécanismes de notation peuvent amener les travailleurs à suivre un rythme de travail rapide, sans faire de pauses, ce qui pourrait provoquer des accidents et avoir des répercussions, par exemple, sur la sécurité routière. Le manque de formation appropriée augmente encore les risques d'accident, en particulier pour les activités qui présentent des dangers potentiels, telles que la construction et la livraison de repas.

Comme de nombreux autres domaines professionnels dont l'activité consiste principalement à travailler sur un écran, le travail via des plateformes effectué en ligne comporte des risques tels qu'une fatigue visuelle et des problèmes musculosquelettiques. Les risques psychosociaux associés à ces tâches comprennent l'isolement, le stress, la surcharge d'informations, l'épuisement professionnel, les troubles musculosquelettiques, le harcèlement en ligne et un risque accru, pour les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes sur site, d'être la cible de violence ou de harcèlement à caractère sexiste⁴⁸. Tous les types de travail via des plateformes effectué en ligne peuvent augmenter le risque de stress, en raison de l'évaluation et de la notation continues de la performance, des mécanismes de mise en concurrence pour l'attribution des tâches ou de l'incertitude entourant les paiements⁴⁹.

Il est difficile de déterminer si et comment les plateformes de travail numériques fournissent des évaluations transparentes des risques pour la santé et la sécurité ou une assurance contre les accidents du travail dans le cadre de leurs conditions d'utilisation. À cet égard, les travailleurs indépendants sont exposés au risque de précarité.

Améliorer l'environnement physique des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes consiste principalement à réduire les risques pour leur santé et leur sécurité et à veiller à ce qu'elles disposent de l'équipement de travail nécessaire. Bien que ce défi concerne l'ensemble des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, il est particulièrement important pour les personnes peu qualifiées travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail sur site.

Comme le souligne la résolution du Parlement, le suivi assuré par la Commission devra tenir compte de l'accord-cadre de 2020 sur la numérisation et de sa période de mise en œuvre prévue, de 3 ans.

⁴⁸ Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU (La protection des travailleurs dans l'économie des plateformes en ligne: un aperçu de l'évolution de la réglementation et des politiques dans l'Union), Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2017). Disponible [en ligne](#).

⁴⁹ Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU (La protection des travailleurs dans l'économie des plateformes en ligne: un aperçu de l'évolution de la réglementation et des politiques dans l'Union), Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail – EU-OSHA (2017).

Remédier aux risques pour la santé et la sécurité⁵⁰

Les approches nationales visant à relever ce défi comprennent les mesures mises en place par les services d'inspection et les organes administratifs, la législation nationale ou régionale ou la jurisprudence de plusieurs États membres ainsi que les initiatives ascendantes (les actions entreprises par des syndicats concernant la santé et la sécurité des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes et les conventions collectives qui ont été conclues ou qui sont en cours de négociation).

En général, au niveau national, les défis liés à l'environnement physique sont pris en compte partiellement pour les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail sur site, et pas du tout pour les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail en ligne.

Le travail via des plateformes a mis en lumière des aspects importants à prendre en considération en ce qui concerne l'**égalité entre les hommes et les femmes**. Le travail via des plateformes semble reproduire les inégalités entre les hommes et les femmes qui existent sur le marché du travail en général, au lieu d'y remédier, telles que l'écart de rémunération ou la ségrégation fondée sur le sexe pour certains postes ou dans certains secteurs⁵¹.

Le statut de travailleur indépendant des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes a des répercussions sur leur accès aux congés familiaux; ce problème touche notamment les femmes, qui assument encore dans une large mesure une part disproportionnée des responsabilités familiales à l'égard des enfants et des membres de leur famille à charge. L'accès aux congés parentaux est également limité pour les travailleurs indépendants dans un certain nombre d'États membres⁵².

Le travail via des plateformes peut offrir aux personnes à mobilité réduite ou aux personnes handicapées, de manière flexible, des possibilités de participer au marché du travail, par exemple, celle de travailler à domicile à leur convenance. Dans le même temps, des conditions de travail précaires peuvent encore accentuer les disparités si les plateformes de travail numériques ne sont pas conçues pour être accessibles aux personnes handicapées.⁵³

2.3.3. Accès à la protection sociale

Le statut professionnel a une influence sur l'accès à la protection sociale et sur le niveau de protection sociale des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes.

⁵⁰ CEPS (2019).

⁵¹ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), Indice d'égalité de genre 2020, la numérisation et l'avenir du travail. Disponible [en ligne](#).

⁵² Indice d'égalité de genre 2020, la numérisation et l'avenir du travail. Disponible [en ligne](#).

⁵³ The impact of digitalisation on labour market inclusion of people with disabilities (Les répercussions de la numérisation sur l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail). Disponible [en ligne](#).

Ces dernières peuvent avoir un **accès limité à la protection sociale** étant donné que le statut de travailleur indépendant peut offrir un accès plus restreint à la protection sociale dans plusieurs domaines (chômage, congé parental, accidents du travail, etc.). En outre, le travail via des plateformes peut générer de faibles revenus ou ne durer que peu de temps. Les personnes travaillant principalement ou exclusivement par l'intermédiaire de plateformes se heurtent à certaines difficultés pour satisfaire aux critères d'admissibilité et acquérir des droits à la sécurité sociale, car elles sont susceptibles d'interrompre leurs carrières, de changer de métier ou de changer de statut plus fréquemment. Leur exclusion des systèmes de sécurité sociale risque de compromettre la stabilité financière, la solidarité et le rôle de redistribution des systèmes de sécurité sociale⁵⁴, en augmentant le nombre de personnes qui demandent de l'aide auprès de dispositifs de protection de dernier recours et en réduisant le nombre de celles qui cotisent aux systèmes de sécurité sociale.

Toutefois, la plupart des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes sont susceptibles d'exercer d'autres activités professionnelles en dehors du travail via des plateformes et/ou peuvent être actives sur un certain nombre de plateformes de travail numériques différentes. Elles peuvent donc jouir de droits (y compris des droits à la protection sociale) résultant d'une autre activité professionnelle. Néanmoins, le travail via des plateformes en tant que source de revenus complémentaire peut ne pas donner droit à une protection sociale.

Ces défis correspondent en grande partie à ceux auxquels sont confrontés les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants. Par conséquent, les mesures stratégiques visant à ouvrir l'accès à la protection sociale peuvent être profitables à un plus large groupe de travailleurs atypiques et indépendants.

Accès à la protection sociale⁵⁵

Les mesures nationales visant à relever ce défi comprennent des approches descendantes (l'adoption ou la modification de textes législatifs et des décisions administratives ayant une incidence sur l'accès à la protection sociale des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes) et des approches ascendantes dans 12 États membres (des recours juridictionnels formés par des syndicats, des conventions collectives pour certaines personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, la création de coopératives de plateformes de travail en ligne en vue de faciliter l'accès de ces personnes à la protection sociale).

En général, au niveau national, les défis liés à la protection sociale sont pris en compte partiellement pour les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail sur site, et pas du tout pour les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail en ligne.

⁵⁴ Pour une discussion plus large sur les défis liés aux systèmes de sécurité sociale dans l'UE, voir également le «Livre vert sur le vieillissement. Promouvoir la solidarité et la responsabilité entre générations». COM(2021) 50 final. Disponible [en ligne](#).

⁵⁵ CEPS (2019).

2.3.4. Défis liés à la gestion algorithmique

Le travail via des plateformes est caractérisé par la relation triangulaire entre la plateforme de travail numérique, la personne travaillant par l'intermédiaire de plateformes (et éventuellement son représentant tiers ou son employeur de fait) et le ou les clients⁵⁶; ces acteurs sont liés grâce à une intermédiation et une intervention algorithmiques, impliquant différents degrés de contrôle.

Bien que la **gestion algorithmique** puisse constituer un outil utile permettant d'apporter des solutions efficaces, elle pose également de nouveaux défis, étant donné que certaines des décisions ayant une incidence sur la vie professionnelle des travailleurs sont prises dans ce qu'on appelle des «boîtes noires», ce qui fait qu'il est difficile de les comprendre, de les analyser et de les remettre en question. Ces algorithmes peuvent par exemple entraîner des discriminations fondées, entre autres, sur le sexe ou les origines ethniques. Même si les plateformes n'assument pas officiellement le rôle d'employeur, elles peuvent déployer des algorithmes pour prendre des décisions qui auront une influence sur les rémunérations et l'évaluation de la performance, pour déterminer les directives qui seront données aux travailleurs pour la prestation de services et/ou pour influencer les notes et les appréciations des clients. Étant donné que ces algorithmes ne sont souvent pas l'objet d'un contrôle humain, ils peuvent donner lieu à des décisions inexplicables et potentiellement discriminatoires ou à un manque de prévisibilité dans le cadre des relations de travail. Souvent, le choix des voies de recours et la charge de la preuve incombent aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, ce qui est particulièrement problématique dans ce contexte.

En outre, les travaux de recherche semblent indiquer que les plateformes de travail numériques ont parfois développé des formes invasives, quoique subtiles, de contrôle électronique moderne; les technologies numériques visant à suivre la localisation, l'activité et les résultats des travailleurs font partie intégrante de leur système. De nouveaux outils et de nouvelles stratégies, tels que les notations ou la ludification, peuvent être utilisés pour motiver les travailleurs sur le plan psychologique, par exemple en combinant des techniques de jeux vidéo et des enseignements tirés de l'économie comportementale pour les surveiller et les «inciter» à intensifier leurs efforts⁵⁷.

Les questions liées à la gestion algorithmique sont toujours loin d'avoir trouvé une réponse. Dans le cadre du travail via des plateformes, l'intermédiation peut donner lieu à une surveillance, à une évaluation de la performance et à des contrats opaques, qui

⁵⁶ Dans certains cas, il existe même une relation «quadrangulaire»; par exemple, sur les plateformes de travail de livraison de repas, la relation réunit quatre parties: la plateforme de travail numérique, le client et deux prestataires de services: le restaurant et le livreur.

⁵⁷ Il pourrait s'agir, par exemple, de proposer automatiquement de nouvelles courses aux chauffeurs juste avant que la course en cours se termine, afin de réduire la probabilité qu'ils se déconnectent, de rappeler aux chauffeurs leur degré de réalisation de leurs objectifs de rémunération lorsqu'ils tentent de se déconnecter, ou de ne pas révéler la destination d'un passager avant que les chauffeurs n'acceptent une nouvelle course. Voir Henderson, T., Swann, T., Stanford, J. (2018). *Under The Employer's Eye: Electronic Monitoring & Surveillance in Australian Workplaces* (L'employeur à qui rien n'échappe: contrôle et surveillance électroniques sur les lieux de travail en Australie), Centre for Future Work de l'Australia Institute, 2018. Disponible [en ligne](#).

résultent également du respect insuffisant et de la méconnaissance, par les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, des droits dont celles-ci jouissent au titre de la législation de l'UE (par ex., le RGPD, le règlement sur les relations entre les plateformes et les entreprises). Ces problématiques semblent également se développer en dehors du travail via des plateformes⁵⁸.

2.3.5. Aspects transfrontières

Le travail ou la prestation de services transfrontières, y compris par l'intermédiaire de plateformes, offrent d'importantes possibilités économiques pour les citoyens et l'économie européenne dans son ensemble. Dans l'Union, ces activités transfrontières s'appuient sur les libertés fondamentales qui constituent le fondement du marché unique. Toutefois, le caractère transfrontière de certaines plateformes de travail numériques a des répercussions sur la détermination de l'État membre compétent pour percevoir les impôts⁵⁹ et collecter les cotisations de sécurité sociale et peut créer des difficultés pour ce qui est de l'**application de la législation de l'Union** relative à la **libre circulation** (des travailleurs et des services), à la **compétence judiciaire et au droit applicable** (règlements Bruxelles I *bis*⁶⁰ et Rome I⁶¹) et à la **coordination de la sécurité sociale**⁶².

La dimension extérieure revêt également une importance. Les données de recherche⁶³ semblent indiquer que le travail via des plateformes effectué en ligne entraîne une externalisation des activités vers les pays tiers, notamment ceux dans lesquels les salaires moyens, mais également la qualité des conditions de travail, sont nettement inférieurs.

La détermination du droit applicable aux contrats des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes (en particulier dans le cas du travail via des plateformes effectué en ligne) et des juridictions compétentes pour régler les litiges entre les parties peut soulever des questions dans le cas des contrats transfrontières, non seulement au sein de l'Union, mais aussi vis-à-vis des pays tiers. En vertu du droit de l'Union⁶⁴, en ce qui concerne les travailleurs salariés, le choix de l'État membre compétent et/ou du droit applicable à leur contrat individuel de travail ne peut avoir pour résultat de priver les

⁵⁸ CEPS (2019).

⁵⁹ À cet égard, veuillez également vous référer à la [proposition récemment adoptée par le Conseil](#) concernant les nouvelles règles en matière de transparence fiscale pour les plateformes numériques (à savoir la révision de la DAC 7).

⁶⁰ Règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (JO L 351 du 20.12.2012, p. 1).

⁶¹ Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) (JO L 177 du 4.7.2008, p. 6).

⁶² Règlement (CE) n° 883/2004 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale. Disponible [en ligne](#).

⁶³ Oxford Internet Institute, Online Labour Index (indice relatif au travail en ligne). Disponible [ici](#). Cet [article de blog](#) est particulièrement intéressant.

⁶⁴ Article 23 du règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (JO L 351 du 20.12.2012, p. 1) et article 8, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) (JO L 177 du 4.7.2008, p. 6).

travailleurs de la protection qui leur aurait été assurée à défaut de choix dans le cadre de leurs contrats.

De plus, l'applicabilité du principe de non-discrimination fondée sur la nationalité des travailleurs de l'Union peut soulever des problèmes dans les situations transfrontières dans lesquelles il peut être difficile d'identifier le travailleur national de référence. Si la qualification de ces activités se fait différemment en vertu des différentes législations concernées, il est probable que les cas de conflits avec des règles de compétence de l'Union augmentent⁶⁵.

Si le travail via des plateformes connaissait une croissance considérable et si les travailleurs qui exerçaient des formes de travail plus traditionnelles se reconvertissaient dans le travail via des plateformes, le montant des cotisations sociales versées diminuerait et cela pourrait avoir des répercussions sur la durabilité des budgets publics nationaux⁶⁶. De telles répercussions pourraient être aggravées compte tenu du risque potentiel de délocalisation du travail effectué en ligne, c'est-à-dire si les employeurs situés dans des pays à revenus élevés sous-traitaient les services à des travailleurs dans des pays à faibles revenus, ce qui pourrait entraîner une réduction des conditions de travail et des conditions salariales dans les pays à hauts revenus. Bien qu'elle offre à tous de nouvelles possibilités dans l'économie globale, cette tendance pourrait poser des problèmes pour le recouvrement des cotisations sociales dans les pays à revenus élevés.

La dimension transfrontière du travail via des plateformes a incité la Commission mondiale sur l'avenir du travail, établie par l'OIT, à recommander qu'un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques soit mis en place pour exiger des plateformes (et de leurs clients) qu'elles respectent certains socles de droits et de protections⁶⁷.

2.3.6. Compétences, formation et perfectionnement professionnel des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes

Le travail via des plateformes est parfois décrit comme un moyen efficace de mettre en correspondance les compétences et les tâches. Néanmoins, plusieurs problèmes se posent

⁶⁵ Grega Strban (coordonnateur), Dolores Carrascosa Bermejo, Paul Schoukens, Ivana Vukorep (2020), Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelation, challenges and prospects, rapport préparé pour la Commission européenne (Coordination de la sécurité sociale et formes d'emploi atypiques et travail indépendant: corrélation, défis et perspectives). Disponible [en ligne](#).

⁶⁶ La vulnérabilité des travailleurs de plateforme va au-delà des effets individuels et dépend de l'aptitude de la société à conserver la capacité, financière et autre, de prendre soin de l'ensemble de ses membres. Si une part importante de la population ne verse aucune charge ou cotisation d'assurance sociale et ne contribue pas suffisamment au régime fiscal et de retraite, cela aura en fin de compte une incidence négative sur la capacité des systèmes nationaux de protection sociale à fournir des biens publics et des prestations sociales, tandis que la demande de ces prestations augmentera. Voir le document de travail d'Eurofound intitulé «Digital Age. Platform work: types and implications for work and employment – literature review» (Ère numérique. travail via des plateformes: types et conséquences pour le travail et l'emploi – analyse bibliographique). Disponible [en ligne](#).

⁶⁷ «Travailler pour bâtir un avenir meilleur», rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, OIT, 2019 https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662440/lang--fr/index.htm

en ce qui concerne **la mise en adéquation des compétences, la formation et le perfectionnement professionnel** des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes.

Les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes semblent n'avoir qu'un accès restreint, voire aucun accès, aux possibilités de formation offertes par les employeurs. Certaines d'entre elles sont surqualifiées pour les tâches qu'elles effectuent et leurs possibilités d'évolution professionnelle sont généralement très limitées. Il existe des différences considérables entre les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes qui effectuent des tâches nécessitant peu de compétences et celles qui accomplissent des activités requérant un niveau de compétence plus élevé. Ces dernières ont davantage de possibilités de mettre en pratique et de développer leurs compétences, de fixer leurs propres tarifs et d'utiliser le travail via des plateformes comme un tremplin vers d'autres postes⁶⁸.

En plus des compétences nécessaires à l'exécution de leur mission proprement dite, les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes doivent développer des compétences liées à l'utilisation de la plateforme de travail numérique, c'est-à-dire, faire fonctionner la plateforme de travail numérique, faire de l'autopromotion, se forger une réputation, obtenir des tâches de haute qualité, etc. Les personnes qui commencent à travailler par l'intermédiaire de plateformes rencontrent aussi certaines difficultés à percer sur le marché, car elles ne reçoivent pas assez de retours de la part des clients, ce qui constitue le principal moyen de mettre en avant leurs compétences et leur fiabilité sur certains marchés du travail via des plateformes.

Dans les États membres de l'Union, plus de 80 % des programmes de formation professionnelle sont financés par les employeurs⁶⁹. De plus, de nombreuses politiques proposées par les États membres afin de stimuler l'offre de formation ciblent les entreprises. Étant donné que les plateformes de travail numériques ne sont pas considérées comme des employeurs, elles ne sont guère incitées à investir dans le développement des compétences des personnes travaillant par leur intermédiaire ou dans leur perfectionnement professionnel au-delà des compétences nécessaires pour utiliser ladite plateforme.

Les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes ont un accès très limité à la formation en raison de leur statut de travailleur indépendant et du fait qu'elles utilisent les plateformes en tant que source de revenus complémentaire et qu'elles effectuent des tâches sur plusieurs plateformes de travail numériques.

Les plateformes de travail numériques utilisent souvent des systèmes de réputation, qui ne sont pas transférables et qui pourraient contribuer à enfermer les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes dans une dépendance (dépendance commerciale ou lock-in), ce qui limite la possibilité pour ces personnes de développer leurs compétences.

⁶⁸ Ibidem.

⁶⁹ Vera-Toscano, E., Urzì Brancati, C. Towards an improved adult learning monitoring framework. Revisiting the available data and indicators (Vers un cadre de suivi amélioré de la formation des adultes. Réexamen des indicateurs et des données disponibles). Disponible [en ligne](#).

Plus de la moitié des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes interrogées dans le cadre de l'étude du Cedefop⁷⁰ pensent qu'elles ne peuvent pas passer à une autre plateforme de travail numérique sans que cela ait une incidence négative sur leurs revenus. Cela limite la mobilité entre différentes plateformes de travail numériques et pourrait également compromettre la reconversion d'un emploi via une plateforme à un emploi traditionnel, ce qui peut donner lieu à une sous-utilisation des compétences.

Les services publics de l'emploi (SPE) peuvent ne pas être en mesure de fournir des services aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, tels que les services de mise en adéquation de l'offre et de la demande et les services de conseils, étant donné que leurs situations sur le marché de l'emploi ne sont pas claires et qu'elles risquent de ne pas remplir toutes les conditions applicables à la recherche d'emploi. Ces personnes sont parfois également plus difficiles à contacter que les travailleurs de l'économie traditionnelle.

Le manque de clarté qui entoure le statut des personnes concernées sur le marché du travail a également une incidence sur leur droit à bénéficier des différentes politiques actives du marché du travail (PAMT). Il s'agit là d'une question importante, puisque le travail via des plateformes peut représenter une possibilité d'emploi pour certaines catégories de chômeurs «difficilement intégrables au marché du travail».

2.3.7. Représentation et négociation collectives

Le statut professionnel des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes a une incidence sur leur accès à la négociation collective.

Aux fins du droit de la concurrence, tous les véritables travailleurs indépendants sont des «entreprises» et ne sont donc en principe pas autorisés à mener des négociations collectives ou à conclure des conventions collectives concernant les tarifs, car elles pourraient constituer des «ententes» au sens de l'article 101 du TFUE. La jurisprudence de la CJUE indique que les faux travailleurs indépendants peuvent être considérés comme des travailleurs salariés et qu'ils ne risquent donc pas de violer le droit de la concurrence lorsqu'ils mènent des négociations collectives⁷¹. Néanmoins, les véritables travailleurs indépendants sans salariés pourraient se retrouver dans une situation déséquilibrée, du point de vue du pouvoir de négociation, et le droit de la concurrence peut empêcher ces travailleurs d'entreprendre une négociation collective dans l'espoir d'améliorer leur situation précaire⁷².

⁷⁰ [Developing and matching skills in the online platform economy: Findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study](#) (Développement et mise en adéquation des compétences dans l'économie des plateformes en ligne: conclusions relatives aux nouvelles formes de travail et d'apprentissage numériques résultant de l'étude CrowdLearn du Cedefop, 2020).

⁷¹ Voir arrêt du 4 décembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, [C-413/13](#), EU:C:2014:2411.

⁷² Voir, par exemple, *Independent Workers and Industrial relations in Europe* (Les travailleurs indépendants et les relations industrielles en Europe), 2018; *Collective Bargaining in Times of Platform Work* (La négociation collective dans le cas du travail via des plateformes), 2020; ainsi que l'analyse d'impact initiale de la Commission concernant son initiative «[Collective bargaining agreements for self-](#)

Au niveau national, des efforts ont été déployés pour donner à certaines catégories de travailleurs indépendants une marge de manœuvre dans la négociation collective. Au niveau de l'Union, le 30 juin 2020, la Commission a entamé un processus visant à garantir que les règles de concurrence de l'UE ne font pas obstacle à la négociation collective dans le cas des travailleurs indépendants sans salariés qui doivent y avoir recours.⁷³ L'objectif de cette initiative est de veiller à ce que le droit de la concurrence de l'Union ne fasse pas obstacle aux initiatives visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés au moyen de conventions collectives, dans la mesure où ils choisissent de conclure ces conventions, tout en veillant ce que les consommateurs et les PME puissent continuer de bénéficier de prix compétitifs et de modèles commerciaux novateurs, notamment dans l'économie numérique. Une analyse d'impact initiale a été publiée au début du mois de janvier 2021⁷⁴.

L'objectif de l'initiative susmentionnée de la Commission n'est pas d'inclure les négociations collectives dans le champ d'application des règles de l'Union en matière de concurrence, mais d'écarter la menace que représente le droit de la concurrence de l'Union pour certains travailleurs indépendants sans salariés, lorsqu'ils choisissent de conclure une convention collective pour améliorer leurs conditions de travail.

La présente consultation n'aborde pas la question des effets potentiels du droit de la concurrence de l'Union, en particulier des interdictions visées à l'article 101, paragraphe 1, du TFUE, sur le travail via des plateformes.

Par le présent document, la Commission souhaite plutôt consulter les partenaires sociaux au sujet des aspects relatifs à la négociation collective dans le cadre du travail via des plateformes, qui vont au-delà de la dimension du droit de la concurrence. En tenant dûment compte de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément aux pratiques nationales, ces aspects pourraient, par exemple, contribuer à faire en sorte que les travailleurs de plateforme soient couverts par les négociations collectives des partenaires sociaux, faciliter les contacts entre les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes et promouvoir le dialogue social, pour également tenir compte des nouvelles évolutions technologiques et de l'incidence que ces technologies peuvent avoir sur le monde du travail.⁷⁵

Certains syndicats ont ouvert l'adhésion aux travailleurs atypiques et aux travailleurs indépendants et ont commencé à lutter en faveur des droits des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes. Quelques conventions collectives innovantes ont également été signées entre les syndicats et les plateformes numériques, mais elles restent très limitées.

[employed –scope of application of EU competition rules](#)» (Conventions collectives pour les travailleurs indépendants – champ d'application des règles de concurrence de l'UE).

⁷³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_1237.

⁷⁴ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12483-Collective-bargaining-agreements-for-self-employed-scope-of-application-EU-competition-rules>

⁷⁵ Voir, en particulier, H. Johnston et C. Land-Kazlauskas, «Représentation, voix et négociation collective: l'organisation à la demande dans l'économie des plateformes numériques», OIT, 2019; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_714567.pdf.

Partenaires sociaux et dialogue social

Des syndicats ont ouvert l'adhésion aux travailleurs indépendants dans certains États membres (par exemple, Unionen en Suède, IG Metall en Allemagne) ou ont établi des branches distinctes spécifiques pour les travailleurs indépendants (la Unión General de Trabajadores [UGT] en Espagne, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori [CISL] en Italie et la Federatie Nederlandse Vakbeweging [FNV] aux Pays-Bas). Ils ont aussi mis en place des branches spécifiques ou des guildes affiliées à un syndicat pour les formes de travail atypiques (Confederazione Generale Italiana del Lavoro [CGIL]).

Ces dernières années, des conventions collectives ont été conclues entre les syndicats et les plateformes. En 2018, le syndicat danois 3F a signé une convention collective sur l'économie des plateformes avec Hilfr.dk, une plateforme qui fournit des services de nettoyage dans des logements privés. Une convention a également été signée en avril 2018 entre l'entreprise Delivery Hero, une plateforme en ligne de livraison de repas ayant son siège en Allemagne, et la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) pour établir un comité d'entreprise transfrontière.

Le site web faircrowd.work est une initiative syndicale transfrontière qui vise à favoriser des conditions de travail équitables dans le cadre du travail via des plateformes en fournissant des informations et des conseils aux travailleurs de plateforme, notamment des évaluations des conditions de travail sur différentes plateformes numériques réalisées sur la base d'enquêtes menées auprès des travailleurs. Cette initiative a été lancée par le syndicat allemand des ouvriers de l'industrie métallurgique, IG Metall, la confédération autrichienne des syndicats, en collaboration avec la chambre autrichienne du travail, et le syndicat suédois Unionen⁷⁶.

À la fin du mois de janvier 2021, le syndicat danois 3F et l'organisation patronale Dansk Erhverv sont parvenus à un accord sectoriel national pour les livreurs, valable de 2021 à 2023. L'accord couvre les livreurs de Just Eat, qui auront la garantie de recevoir des informations sur les conditions d'emploi, un salaire horaire de base, les durées minimales et maximales de travail et d'autres avantages⁷⁷.

La question de la participation des travailleurs et des processus d'information et de consultation dans le cadre du travail via des plateformes est également importante, d'autant plus pour contribuer à pallier le manque de transparence de certains aspects du travail via des plateformes, tels que la gestion algorithmique et l'asymétrie de l'information, qui peuvent résulter d'une telle organisation du travail, à la fois à distance et fragmentée.

⁷⁶ OCDE, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work* (Progresser grâce aux négociations: négociations collectives dans un monde du travail en pleine mutation), OECD Publishing, Paris, 2019, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>

⁷⁷ <https://www.etf-europe.org/3f-secures-ground-breaking-national-sectoral-agreement-for-delivery-riders/>

2.4. Conséquences sur les citoyens et l'économie

La complexité du travail via des plateformes et le niveau de réglementation plus ou moins élevé auquel il est soumis d'un État membre à l'autre réduisent la sécurité juridique des plateformes de travail numériques. Lorsque les plateformes peuvent être considérées comme fournissant plus qu'une simple intermédiation, il peut y avoir une augmentation du risque de concurrence déloyale auquel sont exposées les entreprises «traditionnelles». Bien que la sous-traitance soit une pratique de plus en plus répandue dans les entreprises traditionnelles, ces dernières doivent encore payer des cotisations sociales importantes pour la majeure partie de leur main-d'œuvre, composée d'employés qui sont soumis à diverses réglementations relatives au travail. De leur côté, certains types de plateformes de travail numériques peuvent éviter une partie de ces coûts en faisant appel à des travailleurs indépendants pour fournir les services qui sont inhérents à leur activité principale, en dissimulant éventuellement de véritables liens de subordination. Compte tenu de ces conditions de concurrence inégales, les entreprises «traditionnelles» fournissant des services dans les mêmes secteurs que les plateformes de travail en ligne peuvent décider de leur faire concurrence en adoptant des modèles économiques similaires.

Au niveau macroéconomique, laisser irrésolus les problèmes auxquels sont confrontées les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes dans l'Union peut avoir des répercussions sur les sociétés et les marchés du travail européens en renforçant la segmentation et les inégalités sur le marché du travail, ce qui pourrait entraîner une diminution de l'assiette fiscale des gouvernements de l'Union et ainsi réduire l'efficacité des systèmes de sécurité sociale⁷⁸. Une réponse adéquate à ces problèmes permettrait également de maximiser les avantages de l'économie numérique, par exemple en termes de réduction des obstacles empêchant les personnes de devenir économiquement actives et de l'incidence positive qui en résulterait sur l'assiette fiscale et les systèmes de sécurité sociale.

Néanmoins, le scénario de base actuel prévoit que l'économie européenne des plateformes ne pourra pas développer ses activités à une échelle supérieure, principalement à cause de la fragmentation juridique qui existe dans un certain nombre de domaines (recherche et développement, propriété intellectuelle, fiscalité, droit du travail, réglementation des services) et qui décourage les investissements diversifiés⁷⁹. Le futur décalage potentiel entre, d'une part, la forte demande émanant des consommateurs de l'Union pour des services fournis par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques et, d'autre part, l'offre insuffisante de ces services par les entreprises européennes peut favoriser la croissance l'entrée sur le marché des plateformes de travail numériques provenant de pays tiers.

⁷⁸ Ogembo, D., et Lehdonvirta, V., Taxing Earnings from the Platform Economy: An EU Digital Single Window for Income Data? (Imposer les bénéfices de l'économie des plateformes: un guichet unique numérique de l'UE pour les données sur les revenus?), *British Tax Review* [2020](1): 82-101, 2020, disponible [ici](#).

⁷⁹ À cet égard, il convient également de noter les récentes propositions législatives (comme la proposition de législation sur les services numériques) qui visent à assurer un meilleur fonctionnement du marché unique numérique dans l'Union.

L'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via des plateformes pourrait avoir un effet positif sur l'emploi ainsi que sur les finances publiques et les systèmes de sécurité sociale. Davantage de personnes pourraient être motivées à chercher du travail dans ce secteur, favorisant ainsi la croissance de l'économie des plateformes, ce qui aurait des retombées positives pour les clients et pour les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes elles-mêmes. Par ailleurs, l'augmentation des coûts du travail via des plateformes risque de réduire le nombre d'heures de travail effectué par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques. Une réglementation trop restrictive pourrait nuire au potentiel d'innovation et de création d'emploi, notamment en ce qui concerne les entreprises en expansion (scale-up) et les jeunes pousses européennes de plus petite taille, ainsi que pour les travailleurs indépendants, en fonction de son champ d'application.

S'attaquer aux conditions de travail sur les plateformes de travail numériques exerçant leurs activités dans l'Union pourrait également avoir des répercussions sur l'économie mondiale des plateformes. Les plateformes de travail en ligne qui devront supporter des coûts sociaux plus importants peuvent décider d'opter pour une main-d'œuvre plus bon marché et extérieure à l'Union. À l'inverse, les plateformes de travail sur site du monde entier peuvent harmoniser certains aspects de leurs pratiques commerciales sur la base des règles de l'Union, par exemple en matière de transparence des contrats ou de gestion algorithmique, afin de garantir une croissance d'échelle et de réduire les coûts de mise en conformité. À l'instar des règles de protection des données, une réglementation du travail via des plateformes au niveau de l'Union pourrait contribuer à une convergence vers le haut des droits sociaux des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes.

3. Législation et instruments de l'Union en vigueur

La directive (UE) 2019/1152 *relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles*⁸⁰ prévoit des mesures visant à protéger les conditions de travail des travailleurs qui occupent des emplois atypiques ou dépendent de nouvelles formes de relations de travail. Elle garantit des normes de travail minimales pour tous les travailleurs, y compris ceux qui exercent leur activité dans de nouveaux environnements de travail souples. Il est important de souligner que la directive (UE) 2019/1152 ne couvre pas les travailleurs indépendants et permet aux États membres d'exclure de son champ d'application les travailleurs dont le nombre d'heures de travail mensuelles est très bas.

La directive (UE) 2019/1158 concernant *l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants*⁸¹ fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les parents ou les aidants. Elle s'applique à tous les travailleurs et ne couvre pas les indépendants.

⁸⁰ Directive (UE) 2019/1152. Disponible [en ligne](#).

⁸¹ Directive (UE) 2019/1158. Disponible [en ligne](#).

Les trois directives de l'Union relatives au travail atypique portent sur le *travail à temps partiel*⁸², le *travail à durée déterminée*⁸³ et le *travail intérimaire*⁸⁴. Elles prévoient toutes l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre les travailleurs (salariés) liés par un contrat de travail atypique et les travailleurs (salariés) comparables liés par un contrat de travail «standard». Les indépendants travaillant par l'intermédiaire de plateformes ne relèvent donc pas du champ d'application des directives relatives au travail atypique, qui s'appliquent uniquement aux «travailleurs».

La directive sur le *temps de travail*⁸⁵ fixe des exigences minimales en matière d'aménagement du temps de travail et définit des concepts tels que «temps de travail» et «période de repos». Selon les interprétations constantes de la CJUE, le facteur décisif pour déterminer le «temps de travail» est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et qu'il est à la disposition de l'employeur pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin⁸⁶. Les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes peuvent souvent choisir leur lieu de travail et leur temps de travail, ce qui soulève des questions quant à l'applicabilité de la directive sur le temps de travail au travail via des plateformes⁸⁷. La directive ne s'applique qu'aux travailleurs.

La *directive-cadre sur la santé et la sécurité au travail (SST)*⁸⁸ établit les principes généraux visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail. Elle garantit des exigences minimales en matière de santé et de travail applicables dans toute l'Europe, mais les États membres sont libres de conserver ou d'établir des mesures plus contraignantes. La directive ne couvre pas les indépendants.

La *recommandation du Conseil du 18 février 2003* portant sur l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs indépendants⁸⁹ encourage la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles auprès des travailleurs indépendants, les mesures visant à promouvoir la santé, la sécurité et la surveillance, notamment l'accès à des formations dans le domaine de la santé et de la sécurité.

La *recommandation du Conseil relative à l'accès à la protection sociale*⁹⁰ encourage les États membres à veiller à ce que les travailleurs salariés et non salariés aient accès à une protection sociale efficace et adéquate.

⁸² Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997. Disponible [en ligne](#).

⁸³ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999. Disponible [en ligne](#).

⁸⁴ Directive 2008/104/CE. Disponible [en ligne](#).

⁸⁵ Directive 2003/88/CE. Disponible [en ligne](#).

⁸⁶ Communication interprétative relative à la directive 2003/88/CE, C/2017/2601, JO C 165 du 24.5.2017, p. 16.

⁸⁷ Voir par exemple l'ordonnance du 22 avril 2020, *B/Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, EU:C:2020:288.

⁸⁸ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 Disponible [en ligne](#).

⁸⁹ Recommandation du Conseil 2003/134/CE. Disponible [en ligne](#).

⁹⁰ Recommandation 2019/C 387/01 du Conseil du 8 novembre 2019. Disponible [en ligne](#).

Les trois directives relatives à la *non-discrimination* et à l'*égalité de traitement* établissent un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle⁹¹, le sexe⁹² et la race ou l'origine ethnique⁹³, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. Elles s'appliquent aux conditions d'accès à l'emploi et au travail indépendant.

Les lignes directrices de 2020 pour l'emploi⁹⁴ ont indiqué que «[l]es relations de travail qui précarisent les conditions de travail devraient être évitées, y compris dans le cas des travailleurs de plateforme et en luttant contre l'usage abusif de contrats atypiques».

Le règlement (UE) 2019/1150⁹⁵ *promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne* (le règlement sur les «relations entre les plateformes et les entreprises» ou «P2B») a pour objectif de veiller à ce que les «entreprises utilisatrices» indépendantes des services d'intermédiation d'une plateforme en ligne soient traitées de manière transparente et équitable et à ce qu'elles aient accès à des mécanismes de recours efficaces en cas de litiges. Il comporte une clause de réexamen concernant l'éventuelle qualification inappropriée des «entreprises utilisatrices» en tant que travailleurs indépendants. Le règlement couvre uniquement les «entreprises utilisatrices» indépendantes qui effectuent des transactions directes avec des clients⁹⁶.

Le *règlement général sur la protection des données*⁹⁷ établit des règles relatives à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Il confère aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes un ensemble de droits relatifs à leurs données à caractère personnel. Ces droits comprennent, entre autres, le droit d'accéder aux données à caractère personnel faisant l'objet d'un traitement, et notamment le droit d'en obtenir une copie; le droit de rectifier ou de compléter les données à caractère personnel de la personne concernée si elles sont inexactes ou incomplètes; le droit de limiter le traitement des données à caractère personnel de la personne concernée dans des conditions spécifiques; le droit à la portabilité des données; et le droit de ne pas faire l'objet de décisions fondées sur un traitement automatisé sans aucune intervention humaine, y compris le profilage, produisant des effets juridiques concernant la personne ou l'affectant de manière significative de façon similaire.

⁹¹ Directive 2000/78/CE du Conseil, JO L 303 du 2.12.2000, p. 16. Disponible [en ligne](#).

⁹² Directive 2006/54/CE, JO L 204 du 26.7.2006, p. 23. Disponible [en ligne](#).

⁹³ Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000. Disponible [en ligne](#).

⁹⁴ Décision (UE) 2020/1512 du Conseil, JO L 344 du 19.10.2020, p. 22.

⁹⁵ Règlement (UE) 2019/1150. Disponible [en ligne](#).

⁹⁶ La Cour, par son arrêt du 10 avril 2018, *procédure pénale contre Uber France* (C-320/16, EU:C:2018:221), a confirmé son arrêt antérieur du 20 décembre 2017 (*Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, EU:C:2017:981) dans lequel elle a précisé que l'élément principal des services offerts par UberPOP devrait être considéré comme un service dans le domaine des transports et non pas comme un service dans le domaine de l'intermédiation en ligne.

⁹⁷ Règlement (UE) 2016/679. Disponible [en ligne](#).

La *directive concernant le retard de paiement*⁹⁸ régit les clauses de paiement dans les transactions commerciales en cas de retard de paiement ou de non-paiement et s'attaque aux dispositions et aux pratiques abusives en matière de paiement. La directive s'applique à toutes les transactions commerciales, définies comme la fourniture de marchandises et/ou la prestation de services, moyennant un paiement, entre les pouvoirs publics et les entreprises (G2B) ou entre entreprises (B2B), y compris les travailleurs indépendants.

Les instruments existants au niveau de l'Union ne répondent que partiellement aux défis posés par le travail via des plateformes, notamment en raison de la question du statut professionnel. La question de la surveillance, de la direction et de l'évaluation de la performance, en particulier en relation avec la gestion algorithmique, est un domaine dans lequel la législation de l'Union en vigueur en matière de travail ne confère pas non plus de protection spécifique. Les travailleurs indépendants sont exclus du champ d'application de la plupart de ces instruments.

Décisions judiciaires et décisions administratives

De nombreuses affaires nationales concernent la qualification de la relation entre les plateformes et les travailleurs en tant que relation de travail ou en tant que prestation de services fournis par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques. En ce qui concerne le statut professionnel, les tribunaux sont parvenus à diverses conclusions, en tenant compte de différents critères ou en accordant plus ou moins d'importance à plusieurs critères (par exemple, l'autonomie des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, qui supportent des coûts liés au travail ou qui subissent une dépendance économique ou technique). Globalement, la jurisprudence sur la question n'est pas encore assez constante pour nous permettre d'en tirer des conclusions claires.

Décisions nationales récentes

La Cour suprême espagnole a statué que les livreurs travaillant pour Glovo (une plateforme de travail numérique de livraison de repas) étaient des employés⁹⁹. En France, la Cour de cassation a statué qu'il en était de même pour les chauffeurs d'Uber¹⁰⁰.

Le Conseil constitutionnel français a également jugé illégale une disposition de la loi d'orientation des mobilités du gouvernement qui aurait empêché les juridictions inférieures de requalifier le statut de travailleur indépendant des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes¹⁰¹.

⁹⁸ Directive 2011/7/UE. Disponible [en ligne](#).

⁹⁹ Arrêt du 25 septembre 2020, *Glovoapp23* SL 805/2020, STS 2924/2020, [ES:TS:2020:2924](#)

¹⁰⁰ Arrêt du 4 mars 2020, *M. X/Uber France et Uber BV*, n° 374 FP-P+B+R+I; Pourvoi n° S 19-13.316, [FR:CCAS:2020:SO00374](#)

¹⁰¹ Décision du 20 décembre 2019, *Loi d'orientation des mobilités*, [2019-794](#), FR : CC : 2019 : 2019.794.DC.

En Italie, à l'issue d'une enquête de grande envergure sur les conditions de travail des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, les dirigeants d'une plateforme de travail numérique ont été accusés «d'exploitation et d'esclavage moderne» et une plateforme de travail numérique a été placée en «redressement judiciaire»¹⁰².

L'autorité danoise de la concurrence a récemment accepté les engagements présentés par une plateforme de travail numérique, estimant qu'ils pourraient permettre aux agents d'entretien indépendants de fixer des tarifs minimums¹⁰³.

En Belgique, en 2019, un tribunal de Bruxelles a jugé que les chauffeurs d'UberX étaient des travailleurs indépendants¹⁰⁴.

Dans le domaine du transport de passagers, des tribunaux ont également examiné si les services fournis par les plateformes étaient en réalité des services de taxi ou des services de location de voiture avec chauffeur, posant ainsi la question de savoir si ces plateformes de travail numériques ne devraient pas respecter les règles applicables aux transports locaux. Dans plusieurs affaires, les tribunaux ont décidé que les services de ces plateformes étaient en réalité des services de taxi ou des services de location de voiture avec chauffeur, bien qu'ils ne respectent pas les réglementations applicables au secteur.¹⁰⁵

Arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)

La jurisprudence de la CJUE reste limitée en ce qui concerne la dimension professionnelle des plateformes de travail numériques. En décembre 2017, la CJUE a statué¹⁰⁶ que les services, tels que ceux fournis par UberPop, devaient être considérés comme relevant de la qualification de «service dans le domaine des transports» au sens du droit de l'Union, étant donné qu'ils sont «indissociablement lié[s]» au service de transport sous-jacent et qu'UberPop a exercé une «influence décisive» sur les conditions de la prestation des services de transport. Dans un autre arrêt, la Cour a estimé que les services de transport de passagers fournis par Star Taxi App devaient être qualifiés de «services de la société de l'information»¹⁰⁷. Ces arrêts ont mis en lumière l'importance, du point de vue judiciaire, du contrôle exercé par une plateforme de travail numérique sur la prestation des services pour laquelle elle sert nominaleme nt d'intermédiaire, pour déterminer si ladite plateforme de travail numérique devrait être considérée comme un fournisseur du service sous-jacent et devrait, par conséquent, être soumise aux réglementations applicables à ce secteur¹⁰⁸.

¹⁰² Décret du 28 mai 2020, *Uber Italy S.r.l.*, [9/2020](#)

¹⁰³ Décision du 26 août 2020 de l'autorité danoise de la concurrence. Disponible [ici](#).

¹⁰⁴ Jugement du 16 janvier 2019, [A/18/02920](#), [Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles](#).

¹⁰⁵ Des tribunaux compétents belges, bulgares, danois, finlandais, néerlandais, slovaques et suédois ont statué dans ces affaires. Source: CEPS (2019).

¹⁰⁶ Arrêt du 20 décembre 2017, *Asociación Profesional Élite Taxi/Uber Systems Spain SL*, [C-434/15](#), EU:C:2017:981.

¹⁰⁷ Arrêt du 3 décembre 2020, *Star Taxi App SRL/Unitatea Administrativ Teritorială Municipiul București prin Primar General, Consiliul General al Municipiului București*, [C-62/19](#), EU:C:2020:980.

¹⁰⁸ Pour de plus amples informations sur les éclaircissements de la CJUE sur la manière dont le statut de «travailleur» est défini dans la jurisprudence de l'Union, voir l'arrêt du 22 avril 2020, *B/Yodel Delivery Network Ltd*, [C-692/19](#), EU:C:2020:288.

4. Valeur ajoutée de l'UE

Une action de l'UE contribuerait à améliorer les conditions de travail des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes au sein de l'Union. La valeur ajoutée de l'action de l'UE consiste à éviter l'apparition d'une multitude d'exigences réglementaires disparates à l'échelle des États membres, ce qui pourrait conduire à des conditions de travail divergentes et à des conditions de concurrence inégales. Une action au seul niveau national pourrait accroître la fragmentation.

Compte tenu de la nature transfrontière de certains types de travail via des plateformes, l'adoption d'une approche commune au niveau de l'Union semble plus appropriée. Les plateformes de travail numériques sont basées sur l'internet et, dans certains cas, transnationales. Le travail via des plateformes s'effectue souvent au niveau transfrontière. Dans cette perspective, une action au niveau de l'Union est le moyen le plus approprié de garantir la protection adéquate des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes et d'éviter la fragmentation du marché unique.

Des réglementations nationales différentes du travail via des plateformes empêcheraient d'étudier pleinement le potentiel offert par les plateformes de travail numériques exerçant leurs activités transfrontières au sein de l'Union. Les plateformes de travail numériques exerçant leurs activités dans des pays différents sont actuellement soumises à différentes réglementations. L'absence d'approche globale, de clarté et d'orientations concernant les règles applicables pourrait augmenter la charge administrative qui pèse sur les plateformes et étouffer l'innovation. Pour les plateformes basées en Europe, cela pourrait constituer un frein à l'expansion et, par conséquent, nuire à leur compétitivité internationale et à leur capacité potentielle à occuper une position de chef de file, par exemple. En l'absence de solutions réglementaires pour remédier aux défis posés par le travail via des plateformes dans certains États membres, plusieurs juridictions nationales ont pris l'initiative de proposer des solutions au cas par cas, sans veiller nécessairement à ce qu'une démarche cohérente soit suivie entre les États membres, voire au sein d'un même État membre. D'autre part, il convient d'examiner soigneusement les nouvelles approches réglementaires ou non réglementaires possibles afin d'éviter de nuire au potentiel de création d'emploi, de compétitivité et d'innovation du travail via des plateformes.

Améliorer les conditions de travail des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes pourrait permettre de créer des conditions de concurrence plus équitables sur le marché unique. Si l'économie des plateformes est moins réglementée, par rapport aux secteurs correspondants de l'économie «traditionnelle», cela peut entraîner une concurrence déloyale réelle ou ressentie. Une action au niveau de l'Union visant à améliorer les conditions de travail des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes pourrait contribuer à créer des conditions de concurrence plus équitables entre les plateformes de travail numériques et d'autres formes d'activités.

En adoptant un rôle de chef de file dans l'économie numérique, l'Europe peut contribuer à maintenir notre niveau de vie et à soutenir l'entrepreneuriat et l'innovation sur le marché. La présente initiative peut renforcer la position de l'Europe dans l'économie numérique. Elle contribuerait à créer des conditions de concurrence

équitables dans le cadre de cette activité au niveau mondial. Elle s'appuiera sur les initiatives en cours dans le domaine numérique, notamment sur la législation sur les services numériques et le règlement général sur la protection des données, une référence mondiale en matière de protection des données.

5. Actions envisagées

Les défis décrits dans le présent document concernent tous les États membres. La Commission considère que l'adoption d'une initiative au niveau de l'Union visant à améliorer les conditions de travail des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes pourrait être appropriée, compte tenu des enjeux évoqués dans le présent document. L'action de l'UE peut aider les États membres à garantir des conditions et des perspectives équitables dans le cadre du travail via des plateformes, pour ce qui est de l'emploi, des conditions de travail et de la protection sociale. La mise en place de perspectives et de conditions de travail équitables pour tous les travailleurs, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, pourrait faire en sorte que le travail via des plateformes ne contribue pas à créer de nouvelles divisions ou à amplifier les inégalités. L'initiative pourrait soutenir la mise en œuvre des principes figurant dans le socle européen des droits sociaux, en poursuivant les objectifs ci-dessous. Les possibilités d'action sont décrites sous chaque objectif:

- **remédier aux erreurs de qualification du statut professionnel des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes** – une action de l'UE visant à garantir une qualification correcte au niveau adéquat pourrait être envisagée afin de renforcer la clarté et la prévisibilité pour les autorités, les entreprises et les travailleurs (les options envisageables pourraient comprendre la présomption réfragable du statut de salarié ou l'inversion de la charge de la preuve). L'action de l'UE pourrait également avoir pour objectif de faciliter l'application de la législation du travail en vigueur et de renforcer les contrôles et les inspections des plateformes de travail numériques, en vue de détecter et de poursuivre les éventuelles erreurs de qualification. Le fait de donner aux autorités compétentes un accès aux informations concernant les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes pourrait également garantir une meilleure application des droits et obligations. Il serait possible de garantir aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes un accès à des mécanismes de règlement extrajudiciaire des litiges rapides et efficaces. Une action de l'UE visant à remédier aux erreurs potentielles de qualification du statut professionnel aurait une incidence sur plusieurs des objectifs énumérés ci-dessous;
- **garantir des conditions de travail équitables pour tous** – une action de l'UE pourrait avoir pour objectif de faire en sorte que des informations relatives à la rémunération attendue et à la durée d'une activité soient mises à la disposition des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes avant qu'elles acceptent une tâche. Les informations fournies devraient être mises à la disposition de tous les travailleurs, y compris ceux issus des groupes défavorisés. Des actions visant à garantir la protection des travailleurs contre les licenciements abusifs ou la désactivation sur la plateforme et contre le non-paiement de tâches correctement

effectuées, en cas de rupture du contrat, pourraient être mises en place. Des droits pourraient être définis en ce qui concerne le temps consacré à la recherche de tâches ou le temps d'attente, qui ne sont actuellement pas rémunérés. Afin de préserver la santé et la sécurité des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, il pourrait s'avérer nécessaire de contrôler le temps de travail global, conformément aux normes minimales applicables dans toute l'Union. Il serait possible de garantir la prévention des accidents et des maladies ainsi que la protection de la santé et de la sécurité des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes contre les risques professionnels. Il serait envisageable de fournir aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes des informations accessibles et de meilleure qualité concernant leurs droits et devoirs;

- **garantir la protection des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes contre les risques économiques et sociaux** – en s'appuyant sur la recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, des actions pourraient être prises afin d'améliorer encore l'accès à la protection sociale des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes. Des solutions durables pourraient être envisagées, en se fondant sur les mesures de lutte contre la crise qui octroient un accès aux régimes de prestations de chômage et de maladie aux travailleurs indépendants et à certains groupes de travailleurs atypiques pendant la pandémie, tout en veillant à ce que les plateformes de travail en ligne contribuent au financement de ces régimes;
- **promouvoir une approche à l'égard des systèmes automatisés de prise de décision utilisés dans le cadre du travail via des plateformes, fondée sur la transparence, le contrôle humain, la responsabilisation et le plein respect des règles en matière de protection des données** – en s'appuyant sur la législation en vigueur et les propositions législatives, une approche commune pourrait être élaborée sur la manière dont les algorithmes influent sur les relations de travail, voire gèrent ces relations de travail, y compris pour les prestataires indépendants. L'un des objectifs de cette approche pourrait être de garantir l'accès des travailleurs à des mécanismes de recours plus efficaces afin de contester les décisions de gestion prises par les algorithmes et d'améliorer la transparence et la prévisibilité des systèmes automatisés de prise de décision, notamment en exploitant des dispositions existantes, telles que l'article 22 du RGPD. Il y a lieu de promouvoir une intervention humaine ou un contrôle humain dans les processus automatisés de prise de décision concernant les relations de travail, en particulier en vue de parer au risque que les algorithmes prennent des décisions potentiellement discriminatoires;
- **résoudre le problème de l'accès à la négociation collective et aux droits collectifs** – les partenaires sociaux pourraient être encouragés à couvrir les travailleurs de plateforme dans le cadre de leurs négociations collectives et le dialogue social pourrait être favorisé. Il pourrait être envisageable d'offrir aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes des possibilités de discuter et de partager leur expérience et leurs avis, et d'encourager activement ces pratiques, y compris l'évaluation des plateformes de travail. Le droit des

personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes à être informées, à être consultées et à émettre des avis pourrait être pris en considération dans le cadre du processus de prise de décision des plateformes de travail numériques, de même que la question de la possible représentation et de la défense collective des intérêts de ces personnes au niveau adéquat du processus décisionnel de la plateforme pourrait être envisagée. La syndicalisation des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes ainsi que la participation des plateformes aux organisations patronales pourraient être envisagées;

- **promouvoir l'équité au niveau transfrontière dans le cadre du travail via des plateformes** – des interprétations et des orientations concernant la législation de l'UE en vigueur pourraient être élaborées en ce qui concerne les répercussions du travail via des plateformes à caractère transfrontière. Elles pourraient renforcer la transparence et la sécurité juridique et garantir, de manière concrète, l'accès des personnes exerçant une activité transfrontière par l'intermédiaire d'une plateforme dans l'Union aux droits existants pertinents, notamment en ce qui concerne la coordination de la sécurité sociale. Il serait également possible de promouvoir la connaissance des règles de l'Union relatives à la compétence judiciaire et au droit applicable;
- **doter les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes d'outils pour qu'elles puissent orienter leur carrière et avoir accès au perfectionnement professionnel** – il serait envisageable de faire en sorte que la réputation qu'elles ont acquise sur une plateforme soit transférable. Il importe de garantir la portabilité des données à caractère personnel, comme le prévoit l'article 20 du RGPD. Les plateformes pourraient être invitées à mettre au point des formats interopérables permettant la portabilité des données. Les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes pourraient être informées du droit à la portabilité des données. Quel que soit leur statut professionnel, les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes devraient bénéficier de mesures de soutien à la formation et au perfectionnement professionnel.

Une initiative de l'UE aurait pour but de réaliser ces objectifs, tout en préservant l'accès à l'emploi et les mesures d'incitation en faveur de l'innovation et de la récolte des fruits de la numérisation. Une initiative de l'Union tiendrait également compte des répercussions sur la création d'emploi et la compétitivité, notamment en ce qui concerne les petites entreprises (PME), ainsi que de la situation des véritables travailleurs indépendants. Les actions possibles seraient définies dans le strict respect de la législation applicable sur le marché unique et dans le respect de la liberté contractuelle.

Plusieurs actions pourraient être envisagées en ce qui concerne le champ d'application personnel de cette initiative de l'Union. Elle pourrait couvrir toutes les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques, quel que soit leur statut professionnel, ou se limiter aux travailleurs (y compris les personnes dont le statut professionnel n'a pas été correctement qualifié). Une initiative de l'Union pourrait couvrir toutes les plateformes de travail numériques exerçant une activité dans

l'Union, ou se concentrer sur certains types de travail via des plateformes ou sur certains types de modèles économiques de plateforme.

Un éventail d'instruments de l'Union pourrait être pris en considération dans le contexte de la préparation d'une telle initiative de l'Union. Des instruments législatifs pourraient se fonder sur l'article 153 du TFUE. Les instruments non législatifs pourraient comprendre, par exemple, un suivi dans le cadre du Semestre européen, des orientations pour assurer des conditions de travail équitables sur les plateformes ou des procédures renforcées d'apprentissage mutuel entre États membres. Un paquet de mesures, rassemblant plusieurs de ces instruments, peut être envisagé afin d'apporter une réponse aux problèmes actuels, en tenant compte de la pluralité des situations nationales ainsi que de la nécessité de respecter les principes de subsidiarité et de proportionnalité de l'Union européenne.

6. Objectif de la consultation

Conformément à l'article 154, paragraphe 2, du TFUE, la Commission doit, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulter les partenaires sociaux sur la nécessité et l'orientation possible d'une action de l'Union.

La Commission examinera les points de vue exprimés par les partenaires sociaux. Si, après cet examen, la Commission conclut qu'il est nécessaire de mener une action au niveau de l'Union, elle lancera une deuxième étape de consultation des partenaires sociaux qui portera sur le contenu de toute proposition d'action, conformément à l'article 154, paragraphe 3, du TFUE. Elle leur fournira également un document analytique sur les conséquences de la situation actuelle et sur les répercussions probables d'une éventuelle action de l'Union.

Pour ce qui est de la première phase, la Commission souhaite recueillir l'avis des partenaires sociaux sur les questions suivantes:

- I. Estimez-vous que la Commission européenne ait correctement et suffisamment décrit les enjeux et les domaines éventuels d'une action de l'Union?
- II. Estimez-vous qu'une action de l'Union soit nécessaire pour remédier efficacement aux problèmes relevés et réaliser les objectifs présentés?
- III. Le cas échéant, l'action devrait-elle couvrir l'ensemble des personnes travaillant via des plateformes, qu'elles soient considérées comme des travailleurs salariés ou des indépendants? Devrait-elle se concentrer sur des types spécifiques de plateformes de travail numériques et, dans l'affirmative, lesquelles?
- IV. Si une action de l'Union est jugée nécessaire, quels droits et quelles obligations devraient être inclus dans cette action? Les objectifs présentés au point 5 du présent document dressent-ils un aperçu complet des actions nécessaires?

V. Pourriez-vous envisager d'engager un dialogue au titre de l'article 155 du TFUE sur l'un ou l'autre des problèmes évoqués dans le cadre de la présente consultation?