

Bruxelles, le 7 décembre 2022
(OR. en)

Dossier interinstitutionnel:
2021/0414(COD)

15338/1/22
REV 1

SOC 654
EMPL 453
MI 875
DATAPROTECT 338
CODEC 1859

NOTE

Origine:	Comité des représentants permanents (1 ^{re} partie)
Destinataire:	Conseil
Objet:	Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme - <i>Orientation générale</i>

I. INTRODUCTION

Le 9 décembre 2021, la Commission a présenté une proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme¹. Cette proposition vise à:

- 1) améliorer les conditions de travail des personnes exécutant un travail via une plateforme en facilitant la détermination correcte de leur statut professionnel au moyen d'une présomption légale réfragable (chapitre II),

¹ ST 14450/21

- 2) améliorer la protection des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme en améliorant la transparence, l'équité et la responsabilité dans l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés (chapitre III),
- 3) améliorer la transparence du travail via une plateforme (chapitre IV) et mettre en place certaines voies de recours et mesures d'application (chapitre V).

En vertu des bases juridiques pertinentes, à savoir l'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE, en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b), dudit traité, et l'article 16, paragraphe 2, du TFUE, le Conseil statue à la majorité qualifiée, conformément à la procédure législative ordinaire.

Le Parlement européen n'a pas encore adopté sa position en première lecture. Le calendrier actuel du PE prévoit l'approbation du rapport du rapporteur le 12 décembre 2022 par la commission EMPL, puis son approbation lors de la plénière de janvier.

Le Comité économique et social a adopté son avis lors de sa session plénière du 23 mars 2022².

Le Comité des régions a adopté son avis lors de sa session plénière du 30 juin 2022³.

Le Contrôleur européen de la protection des données a formulé des observations formelles le 2 février 2022⁴.

² ST 11378/22

³ ST 11328/22

⁴ ST 5966/22

II. DISCUSSIONS SOUS LA PRÉSIDENTE TCHÈQUE

Les travaux de la présidence tchèque du Conseil se sont appuyés sur les progrès réalisés sous les présidences slovène et française, comme indiqué dans le rapport sur l'état des travaux présenté au Conseil EPSCO en juin de cette année⁵.

La présidence tchèque a organisé cinq réunions du groupe "Questions sociales" afin d'examiner la proposition. Les préoccupations des États membres ont été prises en compte dans cinq textes de compromis successifs de la présidence⁶. Le Coreper a examiné les textes les 23 et 30 novembre ainsi que le 7 décembre 2022.

Les intenses travaux menés se sont concentrés sur la recherche de solutions de compromis pour répondre aux différentes préoccupations exprimées par les délégations afin de trouver un juste équilibre dans le texte et de recueillir le soutien d'une large majorité d'États membres. En substance, la présidence a suivi l'approche suivante:

- 1) Sur la base des travaux réalisés par la présidence française en ce qui concerne la double base juridique, la présidence tchèque a défini et clarifié la question du champ d'application personnel dans l'ensemble du texte, en faisant la distinction entre deux catégories de personnes. La première catégorie concerne les personnes qui sont liées par une relation de travail, à savoir les travailleurs des plateformes, et est régie par l'article 153, paragraphe 1, point b), et l'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE. La deuxième catégorie, à savoir les personnes exécutant un travail via une plateforme, concerne à la fois les personnes liées par une relation de travail et les travailleurs non salariés, et est régie par l'article 16 du TFUE.

⁵ ST 9227/1/22

⁶ ST 11593/22, 13303/22, 13830/22, 14514/22 et 14990/22.

- 2) Pleinement consciente du rôle central qu'occupe la présomption légale dans la proposition, la présidence s'est efforcée de trouver un équilibre entre, d'une part, la prise en considération des préoccupations des États membres qui craignaient qu'un trop grand nombre de vrais travailleurs non salariés n'entrent dans le champ de la présomption légale et, d'autre part, la préservation de la fonction de la présomption consistant à faciliter la qualification correcte de faux travailleurs non salariés.

Les principales questions examinées au sein du groupe "Questions sociales" sont résumées dans le document 14514/22, et les principales questions examinées au Coreper le 23 novembre 2022 figurent dans le document 14990/22.

III. TEXTE DE COMPROMIS DE LA PRÉSIDENTE

La présidence est convaincue que le texte figurant en annexe constitue une réponse équilibrée aux demandes divergentes des États membres et représente le centre de gravité entre les délégations. Ce texte correspond dans une large mesure au texte qui a été soumis au Coreper le 30 novembre en tant que document 14990/22. Cette version révisée contient des modifications limitées, qui ont été introduites consécutivement à la réunion du Coreper du 7 décembre 2022. Dans la présente version révisée, les passages nouveaux sont indiqués en caractères ***gras et italiques*** et les passages supprimés sont remplacés par [...].

Les principales modifications par rapport à la proposition de la Commission sont exposées ci-après.

Chapitre I: champ d'application et objet

Suivant la voie choisie sous la présidence française dans le but d'introduire une distinction claire entre les deux bases juridiques, la présidence tchèque s'est en outre efforcée d'établir une distinction entre les dispositions relatives à l'amélioration des conditions de travail des *travailleurs des plateformes* (sur la base de l'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE – conditions de travail) et celles liées à l'amélioration de la protection des données à caractère personnel des travailleurs tant salariés que non salariés, à savoir des *personnes exécutant un travail via une plateforme* (sur la base de l'article 16 du TFUE).

La présidence a précisé le champ d'application de la directive en ajoutant un nouveau critère à la définition d'une plateforme de travail numérique afin d'inclure uniquement les plateformes qui fournissent leurs services via le recours à des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés. L'objectif est d'exclure du champ d'application les entreprises, principalement des micro, petites et moyennes entreprises, qui n'utilisent que des moyens électroniques très élémentaires, tels qu'un site web, pour exercer leurs activités.

Afin de remédier au fait, signalé par les délégations, que certaines plateformes de travail numériques tentent d'éviter l'application de la législation et de la compétence nationales en recrutant des personnes exécutant un travail via une plateforme par le truchement d'intermédiaires, la présidence a ajouté une disposition sur les intermédiaires. Compte tenu des différentes formes de sous-traitance et d'intermédiation, conjuguées à la souplesse des plateformes de travail numériques pour s'adapter à un environnement réglementaire en mutation, cette disposition oblige les États membres à assurer le même niveau de protection aussi dans le cas de l'intermédiation, tout en laissant aux États membres le soin de choisir les mesures appropriées. Celles-ci peuvent comprendre, le cas échéant, la mise en place de systèmes de responsabilité conjointe.

Chapitre II: Présomption légale

En réponse à l'appel des délégations à clarifier le fonctionnement de la présomption légale et de son renversement, la présidence a restructuré le chapitre II, tout en conservant la majeure partie du texte initial de la Commission. Le nouveau texte énonce les conditions matérielles pour l'application de la présomption légale à l'article 4, les aspects procéduraux, y compris le renversement de ladite présomption, à l'article 4 *bis*, et les mesures d'accompagnement à prendre par les États membres à l'article 4 *ter*.

Critères de déclenchement de la présomption

En ce qui concerne les conditions matérielles de la présomption légale, la présidence a répondu à l'appel des délégations à rendre les critères plus clairs et plus faciles à appliquer. Par conséquent, quelques ajustements rédactionnels mineurs y ont été apportés, et les différents éléments de la liste ouverte figurant sous l'ancien critère d) de l'article 4 ont été scindés en trois critères distincts, portant ainsi le nombre de critères de cinq à sept. Par conséquent, le nombre de critères à remplir pour déclencher la présomption est passé de deux à trois.

Il a en outre été précisé (en transférant un passage du considérant 25 au dispositif) que la plateforme n'est pas réputée remplir un critère lorsqu'elle agit seulement pour se conformer à une obligation légale, y compris une obligation découlant de conventions collectives.

Application et renversement de la présomption

La présomption s'applique dans le cadre de toutes les procédures pertinentes lorsque le statut professionnel est en jeu. C'est dans le cadre des procédures dans lesquelles la présomption légale est appliquée que son renversement devrait être possible, sur la base de la définition d'une relation de travail dans le droit national, les conventions collectives et la pratique en vigueur, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.

Bien que la présomption doive être appliquée aussi largement que possible, la directive tient compte du fait que les types de procédures ainsi que la définition du terme "travailleur" varient selon les branches du droit. La présomption légale ne s'applique pas aux procédures fiscales, pénales et sociales, sauf si l'État membre en dispose autrement. Dans le même temps, la directive n'empêche pas les États membres d'étendre les effets juridiques d'une décision de requalification découlant de l'application de la présomption à tout autre domaine du droit et à toute autre procédure.

Pouvoir discrétionnaire des autorités chargées de faire appliquer la législation

Afin d'éviter une charge administrative inutile et une surcharge qui empêcheraient les autorités chargées de faire appliquer la législation de s'acquitter de leurs autres obligations, ces autorités disposent d'un pouvoir discrétionnaire pour décider d'appliquer ou non la présomption légale, à la double condition qu'elles agissent ex officio et qu'il soit manifeste qu'un renversement aboutirait.

Effet suspensif

Bien que les effets d'une décision fondée sur l'application de la présomption légale ne doivent pas être retardés par le lancement de procédures judiciaires ou de recours, la présidence a dû tenir compte du fait qu'une disposition excluant que les procédures de recours aient un effet suspensif constituerait une ingérence importante dans le droit procédural national et serait particulièrement difficile à mettre en œuvre. Par conséquent, l'exclusion énoncée à l'article 4 *bis*, paragraphe 5, a été rendue optionnelle.

Chapitre III: Systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés

Le deuxième élément constitutif de la proposition est la protection des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme, qui sont soumises à l'utilisation par la plateforme de travail numérique de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés. Les systèmes de surveillance automatisée et les systèmes de prise de décision automatisés sont définis à l'article 2.

Les articles 6 à 8, qui établissent des règles relatives à la protection des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme, ont été rationalisés et leur structure a été améliorée. À cet effet, la présidence a notamment modifié l'ancien article 6, paragraphe 5, et l'a remonté en tant que nouvel article 5 *bis*. Cette disposition est désormais plus simple et interdit le traitement de certains types de données à caractère personnel au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés. Elle prévoit ainsi un niveau de protection plus élevé que celui prévu dans le règlement général sur la protection des données. Les articles 6 à 8 prévoient des règles à appliquer en plus du règlement général sur la protection des données. Les pouvoirs et la protection des personnes assurant la surveillance humaine des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ont été améliorés en leur conférant le droit d'annuler les décisions automatiques et en les protégeant contre tout traitement défavorable dans l'exercice de leurs fonctions.

En outre, les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail ont été transférées de l'ancien article 7, paragraphe 2, au nouvel article 8 *bis*, qui traite désormais de la relation entre la présente directive et la directive 89/391/CEE en ce qui concerne la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail.

La relation avec le règlement (UE) 2019/1150 concernant les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne (à l'article 8, paragraphe 5) et avec la directive 2002/14/CE concernant l'information et la consultation des travailleurs (à l'article 9) pour ce qui est des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés a été simplifiée et clarifiée.

Chapitre IV: Transparence du travail via une plateforme

Dans le chapitre traitant de la transparence du travail via une plateforme, la relation entre la nouvelle obligation faite aux plateformes de déclarer le travail effectué pour elles à l'État membre où le travail est exécuté et les obligations préexistantes en vertu du droit de l'Union a été clarifiée. En outre, les plateformes de travail numériques sont maintenant tenues d'informer les autorités nationales des intermédiaires avec lesquels elles travaillent.

CONCLUSION

Le Conseil est invité à dégager une orientation générale sur le texte de compromis figurant à l'annexe du présent document et à charger la présidence d'engager des négociations sur le dossier avec les représentants du Parlement européen.

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec son article 153, paragraphe 1, point b), et son article 16, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen⁷,

vu l'avis du Comité des régions⁸,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

⁷ JO C ... du ..., p.

⁸ JO C ... du ..., p.

considérant ce qui suit:

- (1) Conformément à l'article 3 du traité sur l'Union européenne, l'Union a notamment pour but de promouvoir le bien-être de ses peuples et d'œuvrer pour le développement durable de l'Europe fondé sur une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social.
- (2) L'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée la "charte") dispose que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. L'article 27 de la Charte protège le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise. L'article 8 de la Charte prévoit que toute personne a droit à la protection des données à caractère personnel la concernant. L'article 16 de la Charte reconnaît la liberté d'entreprise.
- (3) Le principe n° 5 du socle européen des droits sociaux, proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017⁹, prévoit que, indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation; que la flexibilité nécessaire doit être garantie pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique, conformément à la législation et aux conventions collectives; que des formes innovantes de travail garantissant des conditions de travail de qualité doivent être favorisées, qu'il convient également d'encourager l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié et que la mobilité professionnelle doit être facilitée; et que les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris par l'interdiction de l'usage abusif de contrats atypiques. Le sommet social de Porto de mai 2021 a accueilli favorablement le plan d'action accompagnant le socle social¹⁰.

⁹ Proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux (JO C 428 du 13.12.2017, p. 10).

¹⁰ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux [COM(2021) 102 final, 4.3.2021].

- (4) La numérisation est en train de transformer le monde du travail, d'améliorer la productivité et d'augmenter la flexibilité, tout en comportant certains risques pour l'emploi et les conditions de travail. Les technologies algorithmiques, y compris les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, ont permis l'émergence et le développement des plateformes de travail numériques.
- (5) Le travail via une plateforme est exécuté par des individus par l'intermédiaire de l'infrastructure numérique des plateformes de travail numériques qui fournissent un service à leurs clients. Grâce aux algorithmes, les plateformes de travail numériques peuvent contrôler, dans une mesure plus ou moins grande - en fonction de leur modèle d'entreprise - l'exécution du travail, sa rémunération et la relation entre leurs clients et les personnes exécutant le travail. Le travail via une plateforme peut être exécuté exclusivement en ligne au moyen d'outils électroniques ("travail via une plateforme en ligne") ou d'une manière hybride combinant un processus de communication en ligne avec une activité ultérieure dans le monde physique ("travail via une plateforme sur site"). Bon nombre des plateformes de travail numériques existantes sont des acteurs économiques internationaux qui déploient leurs activités et leurs modèles d'entreprise dans plusieurs États membres ou à une échelle transnationale.

- (6) Le travail via une plateforme peut permettre d'accéder plus facilement au marché du travail, d'obtenir des revenus supplémentaires grâce à une activité secondaire ou de bénéficier d'une certaine flexibilité dans l'organisation du temps de travail. Dans le même temps, ***le travail via une plateforme évolue rapidement, entraînant l'apparition de nouveaux modèles économiques et de nouvelles formes d'emploi qui échappent parfois aux paradigmes existants. Ces nouveautés sont illustrées dans le domaine du droit de la concurrence de l'Union, où la Commission a adopté des lignes directrices relatives à son application aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés. Pour ces raisons, il importe d'accompagner ce processus de garanties adéquates en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme, quelle que soit la nature de la relation contractuelle, en évitant la discrimination et en promouvant de nouvelles possibilités. Notamment,*** le travail via une plateforme [...] peut brouiller les frontières entre la relation de travail et l'activité non salariée et entre les responsabilités des employeurs et celles des travailleurs. Une qualification erronée du statut professionnel a des conséquences pour les personnes concernées, étant donné qu'elle est susceptible de restreindre l'accès aux droits existants en matière de travail. Elle débouche également sur des conditions de concurrence défavorables aux entreprises qui qualifient correctement leurs travailleurs, et elle a des répercussions sur les mécanismes de concertation sociale des États membres, sur leur base d'imposition ainsi que sur la couverture et la pérennité de leurs systèmes de protection sociale. Bien que ces problèmes débordent du cadre du travail via une plateforme, ils sont particulièrement graves et urgents dans l'économie des plateformes.

- (7) Les affaires dont ont été saisies les juridictions de plusieurs États membres ont montré la persistance de la qualification erronée du statut professionnel dans certains types de travaux via une plateforme, en particulier dans les secteurs où les plateformes de travail numériques exercent un certain degré de contrôle sur la rémunération et l'exécution du travail. Alors que les plateformes de travail numériques qualifient souvent les personnes travaillant par leur intermédiaire de travailleurs non salariés ou de "contractants indépendants", de nombreuses juridictions ont constaté que les plateformes exercent de facto une direction et un contrôle à l'égard de ces personnes, en les intégrant souvent dans leurs activités principales et en déterminant unilatéralement le niveau de leur rémunération. Ces juridictions ont donc requalifié les travailleurs censés être non salariés (ou indépendants) en travailleurs salariés par les plateformes.
- (8) Les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés qui fonctionnent grâce à des algorithmes remplacent de plus en plus les fonctions habituellement exercées par les gestionnaires dans les entreprises, telles que l'attribution de tâches, la transmission d'instructions, l'évaluation du travail exécuté, l'octroi d'incitations ou l'imposition de sanctions. Les plateformes de travail numériques utilisent ces systèmes algorithmiques comme mode standard d'organisation et de gestion du travail exécuté via leur infrastructure. Les personnes exécutant un travail via une plateforme soumises à cette gestion algorithmique manquent souvent d'informations sur le fonctionnement des algorithmes, sur les données à caractère personnel utilisées et sur la manière dont leur comportement influe sur les décisions prises par les systèmes automatisés. Les représentants des travailleurs et les inspections du travail n'ont pas non plus accès à ces informations. Par ailleurs, les personnes exécutant un travail via une plateforme connaissent rarement les raisons des décisions prises ou appuyées par les systèmes automatisés et n'ont pas la possibilité de discuter de ces décisions avec une personne de contact ou de les contester.
- (9) Lorsque les plateformes opèrent dans plusieurs États membres ou à une échelle transnationale, il est souvent difficile de savoir où et par qui le travail via une plateforme est exécuté. En outre, les autorités nationales n'ont pas facilement accès aux données concernant les plateformes de travail numériques, y compris les données sur le nombre de personnes exécutant un travail via une plateforme, leur statut professionnel et leurs conditions de travail. Cela rend plus difficile de faire observer les règles applicables.

- (10) Un ensemble d'instruments juridiques prévoit des normes minimales en matière de conditions de travail et de droits du travail dans l'ensemble de l'Union. Il s'agit notamment de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil¹¹ relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil¹² sur le temps de travail, de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil¹³ relative au travail intérimaire et d'autres instruments spécifiques concernant, entre autres, la santé et la sécurité au travail, les travailleuses enceintes, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le détachement des travailleurs.
- (11) La recommandation 2019/C 387/01 du Conseil¹⁴ relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale recommande aux États membres de prendre des mesures garantissant une couverture formelle et effective, l'adéquation et la transparence des régimes de protection sociale pour tous les travailleurs salariés et non salariés.
- (12) Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil¹⁵ (le "règlement général sur la protection des données") assure la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et prévoit en particulier certains droits et obligations ainsi que des garanties concernant le traitement licite, loyal et transparent des données à caractère personnel, y compris en ce qui concerne la prise de décision individuelle automatisée.

¹¹ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 105).

¹² Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299 du 18.11.2003, p. 9).

¹³ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

¹⁴ Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (2019/C 387/01) (JO C 387 du 15.11.2019, p. 1).

¹⁵ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

- (12 *bis*) Le règlement (UE) 2019/1150 du Parlement européen et du Conseil¹⁶ promeut l'équité et la transparence pour les "entreprises utilisatrices" qui utilisent des services d'intermédiation en ligne fournis par des opérateurs de plateformes en ligne. [La Commission européenne a proposé une nouvelle législation établissant des règles harmonisées pour les fournisseurs et les utilisateurs des systèmes d'intelligence artificielle¹⁷.]
- (12 *ter*) La directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne instaure un cadre général fixant des exigences minimales relatives au droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou établissements situés dans l'Union.
- (13) Les actes juridiques de l'Union existants prévoient certaines garanties générales, mais les problèmes soulevés par le travail via une plateforme nécessitent d'autres mesures spécifiques. Afin d'encadrer de manière adéquate le développement viable du travail via une plateforme, il est nécessaire que l'Union fixe des normes minimales afin de résoudre les problèmes soulevés par le travail via une plateforme. Il conviendrait à cet égard d'introduire des mesures facilitant la détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme dans l'Union, et d'améliorer la transparence du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières. En outre, les personnes exécutant un travail via une plateforme devraient bénéficier d'un certain nombre de droits visant à promouvoir la transparence, l'équité et la responsabilité dans la gestion algorithmique. Tout cela devrait concourir à améliorer la sécurité juridique et viser à créer des conditions de concurrence équitables pour les plateformes de travail numériques et les fournisseurs de services hors ligne et à soutenir la croissance durable des plateformes de travail numériques dans l'Union.

¹⁶ Règlement (UE) 2019/1150 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 57).

¹⁷ [COM(2021) 206 final du 21.4.2021.]

- (14) La Commission a procédé à une consultation en deux étapes des partenaires sociaux, conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, sur l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions. Il est toutefois important de prendre des mesures à l'échelon de l'Union dans ce domaine en adaptant le cadre juridique actuel à l'émergence du travail via une plateforme.
- (15) En outre, la Commission a procédé à des échanges approfondis avec les parties concernées, notamment les plateformes de travail numériques, les associations de personnes exécutant un travail via une plateforme, des experts du monde universitaire, des États membres et des organisations internationales ainsi que des représentants de la société civile.
- (15 *bis*) La présente directive vise à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes et à protéger les données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme en réglementant le recours à la gestion algorithmique dans le contexte du travail via une plateforme. Ces deux objectifs sont poursuivis simultanément et, s'ils se renforcent mutuellement et sont indissociablement liés, l'un n'est pas secondaire par rapport à l'autre. En ce qui concerne l'article 153, paragraphe 1, point b), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la présente directive établit des règles visant à faciliter la détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme et à améliorer la transparence du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières. En ce qui concerne l'article 16 du TFUE, la présente directive établit un cadre destiné à améliorer la protection des personnes physiques exécutant un travail via une plateforme pour ce qui est du traitement de leurs données à caractère personnel en promouvant la transparence, l'équité et la responsabilité dans les procédures de gestion algorithmique pertinentes se rapportant au travail via une plateforme.

- (16) La présente directive devrait s'appliquer aux personnes exécutant un travail via une plateforme dans l'Union, indépendamment de leur statut professionnel.
- (17) La présente directive devrait établir des règles contraignantes qui s'appliquent à toute plateforme de travail numérique, quel que soit son lieu d'établissement et quelle que soit la législation applicable par ailleurs, à condition que le travail via une plateforme organisé par l'intermédiaire de cette plateforme de travail numérique soit exécuté dans l'Union.
- (18) Les plateformes de travail numériques diffèrent des autres plateformes en ligne en ce sens qu'elles recourent à des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés pour organiser le travail exécuté par des individus à la demande, ponctuelle ou répétée, du destinataire d'un service fourni par la plateforme. Les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés collectent les données à caractère personnel de personnes exécutant un travail via une plateforme et prennent ou appuient des décisions qui ont une incidence sur les conditions de travail. Organiser le travail exécuté par des individus devrait au minimum impliquer de jouer un rôle important dans le rapprochement de la demande d'un service et de l'offre de travail d'un individu qui a une relation contractuelle avec la plateforme de travail numérique et qui est disponible pour exécuter une tâche spécifique. Cela peut inclure d'autres activités telles que le traitement des paiements. Les plateformes en ligne qui n'organisent pas le travail exécuté par des individus mais qui se bornent à fournir aux prestataires de services les moyens d'atteindre l'utilisateur final, par exemple en leur permettant de publier des offres ou des demandes de services ou en agrégeant et en affichant les prestataires de services disponibles dans un domaine spécifique, sans intervenir d'aucune autre manière, ne devraient pas être considérées comme des plateformes de travail numériques. La définition des plateformes de travail numériques ne devrait pas inclure les fournisseurs d'un service dont l'objectif premier est d'exploiter ou de partager des actifs, tel que la location de courte durée de logements ou la revente de biens ou de services, ni les fournisseurs qui organisent des activités de volontariat. Elle devrait être limitée aux fournisseurs d'un service pour qui l'organisation du travail exécuté par l'individu, tel que le transport de personnes ou de marchandises ou le nettoyage, constitue un élément nécessaire et essentiel et non un simple élément mineur et purement accessoire.

- (18 bis) Dans certains cas, les personnes exécutant un travail via une plateforme n'ont pas de relation contractuelle directe avec la plateforme de travail numérique, mais sont en relation avec un intermédiaire par le truchement duquel elles effectuent un travail de plateforme via une plateforme de travail numérique. Cette manière d'organiser le travail via une plateforme ***se traduit souvent par un large éventail de relations triangulaires différentes et complexes, de même qu'elle*** tend à brouiller les responsabilités incombant respectivement à la plateforme de travail numérique et aux intermédiaires en ce qui concerne le travail de plateforme. Les personnes exécutant un travail via une plateforme par le truchement d'intermédiaires sont exposées aux mêmes risques, qu'il s'agisse du risque de détermination erronée de leur statut professionnel et des risques liés aux systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, que les personnes exécutant un travail via une plateforme directement pour la plateforme de travail numérique. Les États membres devraient donc ***prendre des mesures adéquates, y compris en mettant en place des systèmes de responsabilité conjointe, le cas échéant, afin de*** veiller à ce que, en vertu de la présente directive, ces personnes bénéficient du même niveau de protection que les personnes exécutant un travail via une plateforme qui ont une relation contractuelle directe avec la plateforme de travail numérique.
- (19) Afin de lutter contre le faux travail non salarié dans le cadre du travail via une plateforme et de faciliter la détermination correcte du statut professionnel, les États membres devraient mettre en place des procédures appropriées pour prévenir et corriger la qualification erronée du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme. L'objectif de ces procédures devrait être de vérifier l'existence d'une relation de travail au sens du droit national, des conventions collectives nationales ou de la pratique nationale, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice, et, lorsque cette relation de travail existe, de garantir le plein respect du droit de l'Union applicable aux travailleurs salariés ainsi que du droit du travail national et des conventions collectives nationales. Lorsque l'activité non salariée ou un statut professionnel intermédiaire - tel que définis à l'échelon national - est le statut professionnel correct, les droits et obligations découlant de ce statut devraient s'appliquer.

- (20) Dans sa jurisprudence, la Cour de justice a établi des critères pour déterminer le statut d'un travailleur¹⁸. L'interprétation que donne la Cour de ces critères devrait être prise en considération lors de la mise en œuvre de la présente directive. L'abus du statut de travailleur non salarié (ou indépendant), à l'échelon national ou dans des situations transfrontières, est une forme de travail faussement déclaré qui est fréquemment associée au travail non déclaré. Il y a faux travail indépendant lorsqu'une personne, bien que remplissant les conditions caractéristiques d'une relation de travail, est déclarée travailleur non salarié. La Cour de justice a jugé¹⁹ que la qualification de "prestataire indépendant", au regard du droit national, n'exclut pas qu'une personne doive être qualifiée de "travailleur", au sens du droit de l'Union, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail.

¹⁸ Arrêts de la Cour de justice du 3 juillet 1986, *Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:UE:C:1986:284; du 14 octobre 2010, *Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e.a.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; du 4 décembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; du 9 juillet 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; du 17 novembre 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; du 16 juillet 2020, *UX/Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; et ordonnance de la Cour de justice du 22 avril 2020, *B/Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

¹⁹ Arrêts de la Cour de justice du 13 janvier 2004, *Debra Allonby/ Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional et Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; du 11 novembre 2010, *Dita Danosa / LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674; et du 4 décembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

- (21) Le principe de primauté des faits, selon lequel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée en premier lieu par les faits ayant trait à l'exécution effective d'un travail, y compris sa rémunération, et non par la caractérisation de la relation par les parties, conformément à la recommandation (n° 198) sur les relations de travail (2006) de l'Organisation internationale du travail, est particulièrement pertinent dans le cas du travail via une plateforme, les conditions contractuelles étant souvent fixées unilatéralement par une partie.
- (22) Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base de faits, la partie agissant en qualité d'employeur devrait être clairement identifiée et cette partie devrait remplir toutes les obligations découlant de son rôle d'employeur.
- (23) Garantir la détermination correcte du statut professionnel ne devrait pas empêcher l'amélioration des conditions des véritables travailleurs non salariés qui exécutent un travail via une plateforme. Lorsqu'une plateforme de travail numérique décide - sur une base purement volontaire ou en accord avec les personnes concernées - de financer une protection sociale, une assurance accidents ou d'autres types d'assurance, des mesures de formation ou des prestations similaires en faveur des travailleurs non salariés travaillant par son intermédiaire, ces prestations en tant que telles ne devraient pas être considérées comme des éléments déterminants qui caractérisent l'existence d'une relation de travail.
- (24) La direction et le contrôle, ou la subordination juridique, constituent un élément essentiel de la définition d'une relation de travail dans les États membres et dans la jurisprudence de la Cour de justice. Lorsque les plateformes de travail numériques contrôlent l'exécution du travail, elles se comportent en employeurs dans le cadre d'une relation de travail. C'est pourquoi les relations contractuelles de cette nature devraient être considérées, en vertu d'une présomption légale, comme une relation de travail entre la plateforme et la personne exécutant un travail via une plateforme par l'intermédiaire de celle-ci. En conséquence, la plateforme de travail numérique devrait considérer la personne exécutant un travail via une plateforme comme un travailleur jouissant de tous les droits et soumis à toutes les obligations découlant de ce statut conformément aux dispositions pertinentes du droit de l'Union, du droit national, des conventions collectives et de la pratique, sauf si la plateforme de travail parvient à renverser la présomption.

- (25) Il convient que la directive énonce les critères indiquant qu'une plateforme de travail numérique contrôle l'exécution du travail et qu'une personne exécutant un travail via une plateforme est susceptible d'être considérée comme étant dans une relation de travail afin de rendre applicable la présomption légale et de faciliter le contrôle du respect des droits des travailleurs. Ces critères devraient s'inspirer de la jurisprudence de l'Union et de la jurisprudence nationale. Les critères devraient inclure des éléments concrets montrant que la plateforme de travail numérique détermine les plafonds du niveau de rémunération ou la fourchette de rémunération, impose le respect de règles concernant l'apparence ou le comportement, donne des instructions sur la manière dont le travail doit être exécuté, [...] limite la liberté de choisir son horaire de travail ou ses périodes d'absence, de refuser des tâches ou de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants ou empêche la personne exécutant un travail via la plateforme de nouer des contacts commerciaux avec des clients potentiels, y compris par le recours à un certain nombre de conditions ou à un système de sanctions. ***Les critères devraient également comprendre des éléments concrets montrant que la plateforme de travail numérique supervise étroitement l'exécution du travail, également en vérifiant en profondeur la qualité des résultats du travail des personnes exécutant un travail via une plateforme. Il s'agit notamment d'évaluer l'exécution ou l'avancement du travail ou de faire régulièrement le point à cet égard, y compris par des moyens électroniques, tels que la surveillance par caméra, la localisation, le comptage des frappes au clavier ou la prise de captures d'écran ou l'utilisation d'autres fonctions des ordinateurs ou des téléphones intelligents. Par contre, la surveillance n'inclut pas l'utilisation d'outils électroniques pour mettre en correspondance la personne exécutant un travail via une plateforme et le bénéficiaire du service, demander aux bénéficiaires du service ou à la personne exécutant un travail via une plateforme de confirmer la bonne exécution d'une tâche afin de libérer le paiement ou permettre aux clients d'évaluer ou de noter le service, simplement suggérer un itinéraire pour un déplacement ou une livraison, ou donner au client ou à la personne exécutant le travail via une plateforme la possibilité de signaler toute difficulté rencontrée, en particulier en matière de sécurité.*** Dans le même temps, les critères ne devraient pas porter sur les situations dans lesquelles les personnes exécutant un travail via une plateforme sont de vrais travailleurs non salariés. Les vrais travailleurs non salariés sont directement responsables envers leurs clients de la manière dont ils exécutent leur travail et de la qualité de leurs réalisations. La liberté de choisir son horaire de travail ou ses périodes d'absence, de refuser des tâches, de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants ou de ne pas être limité dans les possibilités de travailler pour une tierce partie doit être considérée comme l'une des caractéristiques d'une véritable activité non salariée.

- (25 bis) Les États membres devraient, en conformité avec leurs systèmes juridiques et judiciaires nationaux, établir un cadre de mesures d'accompagnement visant à garantir la mise en œuvre effective de la présomption légale. Pour que la présomption soit effective dans la pratique, trois des critères indiquant que la personne exécutant un travail via une plateforme est susceptible d'être considérée comme étant dans une relation de travail devraient toujours être remplis pour déclencher son application. La finalité de ces critères est de fournir un ensemble d'indications aisément compréhensibles qui montrent l'existence probable d'une relation de travail et de faciliter ainsi l'accès de la personne exécutant un travail via une plateforme aux droits correspondants découlant de l'existence d'une relation de travail au moyen de la présomption légale.
- (25 ter) S'il est essentiel de réduire au minimum le risque de compromettre l'application effective de la présomption légale, un critère que remplit une plateforme de travail numérique du seul fait de sa conformité avec une obligation légale en vertu du droit de l'Union, du droit national ou de conventions collectives, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité des destinataires du service, ne devrait pas être considéré comme indiquant que les critères de la présomption légale sont remplis au sens de la présente directive.
- (25 quater) Afin de garantir le bénéfice du droit de l'Union applicable aux travailleurs, la présomption légale devrait s'appliquer dans toutes les procédures administratives ou judiciaires pertinentes lorsque le statut professionnel de la personne exécutant un travail via une plateforme est en jeu. ***Si la présente directive ne devrait en aucune façon imposer aux États membres d'appliquer la présomption légale dans les procédures fiscales, pénales ou de sécurité sociale, aucune disposition de la présente directive ne devrait les empêcher, dans le cadre du droit national, d'appliquer cette présomption dans le cadre des procédures précitées ou d'autres procédures administratives ou judiciaires ou de reconnaître les résultats de procédures dans lesquelles la présomption a été appliquée aux fins de conférer des droits aux travailleurs requalifiés au titre d'autres domaines du droit.***

(26) [...]

27) [...]

(28) Il se peut que la relation entre une personne exécutant un travail via une plateforme et une plateforme de travail numérique ne remplisse pas les exigences d'une relation de travail conformément à la définition donnée dans le droit, les conventions collectives ou la pratique en vigueur dans l'État membre concerné, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice, bien que les critères indiquent qu'une personne exécutant un travail via une plateforme soit susceptible d'être considérée comme étant dans une relation de travail. Dans le cadre de procédures judiciaires ou administratives dans lesquelles la présomption légale s'applique, les États membres devraient veiller à ce qu'il soit possible de renverser la présomption légale en prouvant, sur la base de la définition susmentionnée, que la relation en question n'est pas une relation de travail. Les plateformes de travail numériques ont une vue d'ensemble de tous les éléments factuels déterminant la nature juridique de la relation, en particulier des algorithmes grâce auxquels elles gèrent leurs opérations. Par conséquent, la charge de la preuve devrait leur incomber lorsqu'elles font valoir que la relation contractuelle en cause n'est pas une relation de travail. En outre, lorsque la personne exécutant un travail via une plateforme qui fait l'objet de la présomption cherche à renverser la présomption légale, la plateforme de travail numérique devrait être tenue d'aider cette personne, notamment en produisant toutes les informations pertinentes qu'elle détient sur cette personne. Le renversement de la présomption dans une procédure judiciaire ou administrative ne devrait pas empêcher l'application de la présomption dans une procédure ou un recours judiciaire à venir, en conformité avec le droit procédural national.

- (28 *bis*) Si la présomption légale devrait s'appliquer dans les procédures engagées par une personne exécutant un travail via une plateforme lorsque le statut professionnel est en jeu, les autorités chargées de vérifier le respect de la législation pertinente ou de faire appliquer celle-ci, telles que les inspections du travail, agissant de leur propre initiative, devraient avoir le pouvoir discrétionnaire de ne pas appliquer cette présomption, s'il est évident que celle-ci serait renversée avec succès. Il est important de disposer d'un cadre national pour réduire les litiges et accroître la sécurité juridique.
- (28 *ter*) Les États membres devraient pouvoir disposer que les procédures judiciaires ou administratives engagées par les plateformes de travail numériques pour contester la décision d'une autorité judiciaire ou administrative prise sur la base de l'application de la présomption légale ne produisent pas d'effet suspensif sur la décision en cause.
- (28 *quater*) Dans l'intérêt de la sécurité juridique, la présomption légale ne devrait pas avoir d'effets juridiques rétroactifs avant la date de transposition de la présente directive et ne devrait donc s'appliquer qu'à la période commençant à cette date, y compris en ce qui concerne les relations contractuelles établies antérieurement et toujours en cours à cette date. Les réclamations relatives à l'existence éventuelle d'une relation de travail avant cette date et aux droits et obligations qui en découlent jusqu'à cette date ne devraient donc être évaluées que sur la base du droit national et du droit de l'Union antérieurs à la présente directive.
- (28 *quinquies*) L'application effective de la présomption légale au moyen de mesures appropriées, telles que la diffusion d'informations au public, l'élaboration d'orientations et la mise en place de contrôles et d'inspections efficaces, est essentielle pour garantir la sécurité juridique et la transparence pour toutes les parties concernées. Ces mesures devraient empêcher la requalification des véritables travailleurs indépendants, tenir compte de la situation spécifique des start-up afin de soutenir le potentiel entrepreneurial et les conditions d'une croissance durable des plateformes de travail numériques dans l'Union.

(29) Dans le contexte du travail via une plateforme, les personnes exécutant un travail via une plateforme sont souvent soumises à des décisions prises ou appuyés par des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés. Le consentement des personnes exécutant un travail via une plateforme au traitement de données à caractère personnel n'est pas toujours donné librement, étant donné que ces personnes n'ont pas systématiquement une véritable liberté de choix ou la possibilité de refuser ou de retirer leur consentement sans porter préjudice à leur relation contractuelle, bien que ce consentement ne soit pas nécessaire pour effectuer un travail via une plateforme, et qu'il existe un déséquilibre entre la personne exécutant un travail via une plateforme et la plateforme de travail numérique gérant les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés. Si le règlement (UE) 2016/679 établit le cadre général pour la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, il est nécessaire d'établir des règles spécifiques régissant les aspects propres au traitement des données à caractère personnel au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés dans le cadre du travail via une plateforme. En particulier, les plateformes de travail numériques ne devraient traiter aucune donnée à caractère personnel sur l'état émotionnel ou psychologique de la personne exécutant un travail via une plateforme, traiter aucune donnée à caractère personnel liée à ses conversations privées, et collecter aucune donnée à caractère personnel tant que la personne exécutant un travail via une plateforme n'offre pas ou n'exécute pas de travail via une plateforme. Dans ce contexte, les termes relatifs à la protection des données à caractère personnel figurant dans la présente directive devraient être interprétés à la lumière des définitions figurant dans le règlement (UE) 2016/679.

30) [...]

31) [...]

- (32) Sans préjudice des droits et obligations découlant du règlement (UE) 2016/679, la présente directive prévoit des garanties supplémentaires concernant l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés dans le contexte du travail via une plateforme. Les plateformes de travail numériques devraient être soumises à des obligations de transparence en ce qui concerne les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés qui sont utilisés pour collecter des données, superviser ou évaluer l'exécution du travail par voie électronique, ainsi que les systèmes de prise de décision automatisés qui sont utilisés pour prendre ou appuyer des décisions qui ont une incidence significative sur les conditions de travail des personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris leur accès aux tâches, leurs revenus, leur sécurité et leur santé, leur temps de travail, leur promotion et leur statut contractuel, y compris la limitation, la suspension ou la résiliation de leur compte. Outre ce qui est prévu dans le règlement (UE) 2016/679, les informations concernant ces systèmes devraient également être fournies lorsque les décisions ne sont pas exclusivement fondées sur un traitement automatisé, à condition qu'elles soient appuyées par des systèmes automatisés. Il convient également de préciser le type d'informations à fournir aux personnes exécutant un travail via une plateforme en rapport avec ces systèmes automatisés, ainsi que la forme dans laquelle et le moment auquel elles devraient être fournies. Des informations sur les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés devraient également être fournies aux représentants des travailleurs des plateformes et aux autorités nationales du travail, afin de leur permettre d'exercer leurs fonctions.
- (33) Cette obligation d'information ne devrait pas imposer aux plateformes de travail numériques de divulguer le fonctionnement détaillé de leurs systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, pas plus que les algorithmes, ni d'autres données détaillées qui contiennent des secrets commerciaux ou sont protégées par des droits de propriété intellectuelle. Cependant, ces considérations ne devraient pas aboutir au refus de communiquer toutes les informations requises par la présente directive.

(34) [...]

(35) Les plateformes de travail numériques recourent largement à des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés pour gérer les personnes exécutant un travail via une plateforme. La surveillance par voie électronique peut être intrusive et les décisions prises ou appuyées par ces systèmes, telles que celles liées à l'offre ou à l'attribution de tâches, aux revenus, à leur sécurité et à leur santé, à leur temps de travail, à leur accès à la formation, à leur promotion ou à leur statut au sein de l'organisation et à leur statut contractuel, concernent directement les personnes exécutant un travail via une plateforme, lesquelles peuvent ne pas avoir de contact direct avec un responsable ou superviseur humain. Les plateformes de travail numériques devraient par conséquent surveiller et régulièrement évaluer l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés sur les conditions de travail. Les plateformes de travail numériques devraient prévoir des ressources humaines suffisantes à cette fin. Les personnes auxquelles la plateforme de travail numérique confie la fonction de surveillance devraient avoir la compétence, la formation et l'autorité nécessaires pour exercer cette fonction et en particulier le droit d'annuler des décisions automatiques. Elles devraient être protégées contre le licenciement, les mesures disciplinaires ou tout autre traitement défavorable dans l'exercice de leurs fonctions. Outre les obligations découlant de l'article 22 du règlement (UE) 2016/679, l'article 7, paragraphes 1 et 3, de la présente directive prévoit des obligations distinctes qui s'appliquent dans le contexte du travail via une plateforme.

- (36) L'article 22, paragraphe 3, du règlement (UE) 2016/679 exige des responsables du traitement qu'ils mettent en œuvre des mesures appropriées pour sauvegarder les droits, libertés et intérêts légitimes des personnes concernées dans les cas où celles-ci font l'objet de décisions fondées exclusivement sur un traitement automatisé. Cette disposition prévoit que la personne concernée doit au moins avoir le droit d'obtenir une intervention humaine de la part du responsable du traitement, d'exprimer son point de vue et de contester la décision.
- (37) La présente directive prévoit des règles supplémentaires par rapport au règlement (UE) 2016/679 dans le contexte de la gestion algorithmique du travail via une plateforme. Les personnes exécutant un travail via une plateforme devraient avoir le droit d'obtenir de la plateforme de travail numérique une explication concernant une décision, l'absence de décision ou un ensemble de décisions prises ou appuyées par des systèmes automatisés qui ont une incidence significative sur elles. À cette fin, la plateforme de travail numérique devrait leur donner la possibilité de discuter et de clarifier les faits, les circonstances et les raisons de ces décisions avec une personne de contact humaine à la plateforme de travail numérique. En outre, si une plateforme de travail numérique restreint, suspend ou résilie le compte d'une personne exécutant un travail via une plateforme, refuse la rémunération du travail exécuté par cette personne ou modifie son statut contractuel, ladite plateforme devrait fournir à la personne concernée une motivation écrite de cette décision, étant donné que ces décisions sont susceptibles d'avoir des effets négatifs importants sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, en particulier sur leurs revenus potentiels. Lorsque l'explication ou la motivation données ne sont pas satisfaisantes ou lorsque des personnes exécutant un travail via une plateforme considèrent que leurs droits ont été violés par une décision ayant une incidence importante sur elles, elles devraient également avoir le droit de demander à la plateforme de travail numérique de réexaminer sa décision et d'obtenir une réponse motivée sans délai injustifié. Lorsque ces décisions violent les droits de ces personnes, par exemple leurs droits en matière de travail, leur droit à la non-discrimination ou à la protection de leurs données personnelles, la plateforme de travail numérique devrait rectifier ces décisions sans délai injustifié ou, lorsque cela n'est pas possible, réparer le préjudice subi et prévoir les mesures nécessaires pour éviter que des décisions similaires ne soient prises à l'avenir.

- (38) La directive 89/391/CEE du Conseil²⁰ a établi des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, y compris l'obligation pour les employeurs de réduire au minimum les risques et d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité au travail. Étant donné que les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés peuvent avoir une incidence significative sur la santé physique et mentale des travailleurs de plateforme, les plateformes de travail numériques devraient évaluer ces risques, déterminer si les garanties offertes par les systèmes sont appropriées pour faire face à ces risques et prendre des mesures de prévention et de protection appropriées. Elles devraient éviter que l'utilisation de ces systèmes n'entraîne une pression induite sur les travailleurs ou ne mette leur santé en danger. Afin de renforcer l'efficacité de ces dispositions, la plateforme de travail numérique devrait mettre à la disposition des travailleurs de plateformes, de leurs représentants et des autorités compétentes son évaluation des risques et son évaluation des mesures d'atténuation.
- (39) Étant donné que l'introduction ou la modification substantielle de l'utilisation des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés par les plateformes de travail numériques ont des effets directs sur l'organisation du travail et les conditions de travail individuelles des travailleurs des plateformes, il est essentiel de faire en sorte que les droits et obligations en matière d'information et de consultation, et en particulier ceux prévus par la directive 2002/14/CE, puissent être exercés directement par les représentants des travailleurs des plateformes et, en l'absence de représentants, par les travailleurs des plateformes eux-mêmes. Des mesures supplémentaires sont nécessaires pour que les plateformes de travail numériques informent et consultent les travailleurs des plateformes ou leurs représentants avant que de telles décisions ne soient prises, au niveau approprié et, compte tenu de la complexité technique des systèmes de gestion algorithmique, avec l'aide d'un expert choisi par les travailleurs des plateformes ou leurs représentants, de manière concertée s'il y a lieu. La présente directive est sans préjudice des mesures d'information et de consultation prévues par la directive 2002/14/CE.

²⁰ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1).

- (40) Les personnes qui n'ont pas de relation de travail représentent une proportion importante des personnes exécutant un travail via une plateforme. L'incidence des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés utilisés par les plateformes de travail numériques sur la protection des données à caractère personnel et les possibilités de revenus de ces personnes est analogue à leur incidence sur les travailleurs des plateformes. Par conséquent, les droits prévus aux articles 6, 7 et 8 de la présente directive en ce qui concerne la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel dans le contexte de la gestion algorithmique - à savoir les droits relatifs à la transparence des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, aux restrictions au traitement ou à la collecte de données à caractère personnel, au contrôle et au réexamen par l'homme des décisions importantes - devraient également s'appliquer aux personnes qui exécutent un travail via une plateforme et qui n'ont pas de relation de travail. Les droits concernant la santé et la sécurité au travail ainsi que l'information et la consultation des travailleurs des plateformes ou de leurs représentants, qui sont propres aux travailleurs salariés au regard du droit de l'Union, ne devraient pas leur être applicables. Le règlement (UE) 2019/1150 prévoit des garanties en matière d'équité et de transparence pour les travailleurs indépendants qui exécutent un travail via une plateforme, à condition qu'ils soient considérés comme des entreprises utilisatrices au sens de ce règlement. En ce qui concerne l'évaluation humaine des décisions importantes, les dispositions spécifiques du règlement (UE) 2019/1150 devraient prévaloir en ce qui concerne les entreprises utilisatrices.
- (41) Afin de garantir que les plateformes de travail numériques respectent la législation et la réglementation du travail, en particulier si elles sont établies dans un pays autre que l'État membre dans lequel le travailleur de plateforme exécute un travail, les plateformes de travail numériques devraient déclarer le travail exécuté par les travailleurs des plateformes aux autorités compétentes de l'État membre dans lequel le travail est exécuté. Cette obligation ne devrait pas remplacer les obligations de déclaration ou de notification établies par d'autres instruments de l'Union.

- (42) Les informations sur le nombre de personnes exécutant régulièrement un travail via une plateforme de travail numérique, les informations sur leur statut contractuel ou professionnel et sur les conditions générales applicables à ces relations contractuelles sont essentielles pour aider les autorités compétentes à déterminer correctement le statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme et à faire respecter les obligations légales et aider les représentants des travailleurs des plateformes dans l'exercice de leurs fonctions représentatives, et elles devraient donc leur être rendues accessibles. Ces autorités et représentants devraient également avoir le droit de demander aux plateformes de travail numériques des éclaircissements et des précisions supplémentaires en ce qui concerne les informations fournies.
- (43) Un vaste système de dispositions d'application de l'acquis social dans l'Union a été élaboré, dont certains éléments devraient être appliqués à la présente directive afin de garantir que les personnes qui exécutent un travail via une plateforme aient accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours, y compris pour ce qui est de la réparation du préjudice subi. En particulier, en raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridique effective, les personnes exécutant un travail via une plateforme devraient continuer à bénéficier d'une telle protection même après la cessation de la relation de travail ou autre relation contractuelle ayant donné lieu à une violation présumée des droits au titre de la présente directive.
- (44) Les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme devraient pouvoir, en conformité avec la législation et les pratiques nationales, représenter une ou plusieurs personnes exécutant un travail via une plateforme dans toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter tout droit ou obligation découlant de la présente directive. Le fait de pouvoir intenter des actions au nom ou en soutien de plusieurs personnes exécutant un travail via une plateforme est un moyen de faciliter l'ouverture de procédures qui n'auraient pas été engagées autrement en raison des obstacles procéduraux et financiers ou des craintes de représailles.

- (45) Le travail via une plateforme se caractérise par l'absence de lieu de travail commun permettant aux travailleurs d'apprendre à se connaître et de communiquer entre eux et avec leurs représentants, y compris en vue de défendre leurs intérêts auprès de la plateforme de travail numérique. Il est par conséquent nécessaire de créer des canaux de communication numériques, adaptés à l'organisation du travail des plateformes de travail numériques, par l'intermédiaire desquels les personnes exécutant un travail via une plateforme pourront avoir des échanges entre elles et être contactées par les représentants des travailleurs des plateformes. Les plateformes de travail numériques devraient créer de tels canaux de communication au sein de leur infrastructure numérique ou par des moyens tout aussi efficaces, tout en respectant la protection des données à caractère personnel et en s'abstenant d'accéder à ces communications ou de les surveiller.
- (46) Dans des procédures administratives ou judiciaires portant sur la détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme, il se peut que des éléments relatifs à l'organisation du travail permettant d'établir le statut professionnel et, en particulier, de savoir si la plateforme de travail numérique contrôle certains éléments de l'exécution du travail, soient en possession de la plateforme de travail numérique et ne soient pas facilement accessibles aux personnes exécutant un travail via une plateforme ni aux autorités compétentes. Les juridictions nationales ou les autorités compétentes devraient donc avoir la capacité d'ordonner à la plateforme de travail numérique de produire tout élément de preuve pertinent qui se trouve sous son contrôle, y compris des informations confidentielles, sous réserve de mesures efficaces de protection de ces informations.
- (47) Étant donné que les articles 5 *bis*, 6, 7 et 8 de la présente directive prévoient des règles supplémentaires par rapport au règlement (UE) 2016/679 dans le contexte du travail via une plateforme pour assurer la protection des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme, les autorités de contrôle nationales visées à l'article 51 du règlement (UE) 2016/679 devraient être compétentes pour contrôler l'observation de ces garanties. Le cadre procédural établi par le règlement (UE) 2016/679 devrait s'appliquer pour faire respecter les règles supplémentaires de la présente directive, notamment en ce qui concerne les mécanismes de contrôle, de coopération et de cohérence, les voies de recours, la responsabilité et les sanctions, y compris la compétence d'infliger des amendes administratives pouvant s'élever jusqu'au montant prévu à l'article 83, paragraphe 5, de ce règlement.

- (48) Les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés utilisés dans le cadre du travail via une plateforme impliquent le traitement de données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme et ont des effets sur les conditions de travail et les droits des travailleurs des plateformes parmi elles, ce qui soulève des difficultés au regard de la législation relative à la protection des données ainsi que d'autres domaines connexes du droit, par exemple le droit du travail. Les autorités de contrôle de la protection des données et les autres autorités compétentes devraient donc coopérer pour faire appliquer la présente directive, y compris en échangeant des informations pertinentes entre elles, sans remettre en cause l'indépendance des autorités de contrôle de la protection des données.
- (48 *bis*) Afin de rendre effective la protection offerte par la présente directive, il est essentiel de protéger les personnes exécutant un travail via une plateforme, qui exercent les droits que leur confère la directive, contre le licenciement et les mesures équivalentes.
- (49) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, ne peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres mais peut, en raison de la nécessité d'établir des exigences minimales communes, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

- (50) La présente directive fixe des exigences minimales, laissant ainsi intact le pouvoir qu'ont les États membres d'instaurer ou de maintenir des dispositions plus favorables aux personnes exécutant un travail via une plateforme. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont instaurées par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à réduire les droits existants inscrits dans le droit de l'Union ou dans le droit national en vigueur dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour réduire le niveau général de protection dans le domaine régi par la présente directive.
- (50 *bis*) L'autonomie des partenaires sociaux doit être respectée. Ces derniers devraient donc avoir la possibilité de considérer que, dans des situations spécifiques liées aux conditions de travail des travailleurs des plateformes, des dispositions différentes sont plus appropriées, en vue de la réalisation de l'objectif de la présente directive, que certaines normes énoncées aux articles 8 *bis*, 9, 11 et 12 de la présente directive. Les États membres devraient par conséquent pouvoir autoriser les partenaires sociaux à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives qui s'écartent de certaines dispositions figurant lesdits articles, tout en respectant la protection globale des travailleurs des plateformes.
- (51) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des micro, petites et moyennes entreprises. Les États membres devraient évaluer les effets de leurs mesures de transposition sur les start-up et les petites et moyennes entreprises afin de veiller à ce qu'elles ne subissent pas de conséquences disproportionnées et en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative. Les États membres devraient également publier les résultats de ces évaluations.

- (52) Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment les résultats visés au titre de la présente directive. Ils devraient en outre, conformément au droit national et à la pratique nationale, prendre les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre des dispositions de la présente directive.
- (53) Conformément à la déclaration politique commune des États membres et de la Commission du 28 septembre 2011 sur les documents explicatifs²¹, les États membres se sont engagés à joindre à la notification de leurs mesures de transposition, dans les cas où cela se justifie, un ou plusieurs documents expliquant le lien entre les éléments d'une directive et les parties correspondantes des instruments nationaux de transposition. En ce qui concerne la présente directive, le législateur estime que la transmission de ces documents est justifiée.
- (54) Le Contrôleur européen de la protection des données a été consulté conformément à l'article 42, paragraphe 1, du règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil²² et a rendu un avis le 2 février 2022²³,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

²¹ JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

²² Règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes et organismes de l'Union et à la libre circulation de ces données, et abrogeant le règlement (CE) n° 45/2001 et la décision n° 1247/2002/CE (JO L 295 du 21.11.2018, p. 39).

²³ ST 5966/22

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet et champ d'application

1. La présente directive a pour objectifs d'améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes et la protection des personnes exécutant un travail via une plateforme pour ce qui est du traitement de leurs données à caractère personnel via le recours à des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés.
- 1 *bis*. Ces objectifs sont poursuivis par:
 - l'introduction de mesures pour faciliter la détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme;
 - l'amélioration de la transparence, de l'équité et de la responsabilité dans l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés vis-à-vis des personnes exécutant un travail via une plateforme; et
 - l'amélioration de la transparence sur le travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières.
2. [...]
3. La présente directive s'applique aux personnes exécutant un travail via une plateforme dans l'Union, aux plateformes de travail numériques organisant le travail via une plateforme exécuté dans l'Union, quel que soit le lieu d'établissement de la plateforme et quel que soit le droit par ailleurs applicable.

4. En ce qui concerne les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme autres que ceux qui représentent les travailleurs des plateformes, la présente directive ne s'applique que dans la mesure où une représentation des personnes exécutant un travail via une plateforme est prévue par la législation et les pratiques nationales.

Article 2

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
- 1) "plateforme de travail numérique", toute personne physique ou morale fournissant un service qui satisfait à toutes les exigences suivantes:
 - a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile;
 - b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service;
 - c) il comprend, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, l'organisation du travail exécuté par des individus contre rémunération, que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis;
 - d) il comprend l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés.
 - 2) "travail via une plateforme", tout travail organisé par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique et exécuté dans l'Union par un individu sur la base d'une relation contractuelle entre la plateforme de travail numérique et l'individu ou un intermédiaire, indépendamment de l'existence ou non d'une relation contractuelle entre l'individu ou l'intermédiaire et le destinataire du service;

- 3) "personne exécutant un travail via une plateforme", tout individu exécutant un travail via une plateforme, indépendamment de la qualification contractuelle de la relation entre cet individu et la plateforme de travail numérique par les parties concernées;
- 4) "travailleur de plateforme", tout individu exécutant un travail via une plateforme qui a un contrat de travail ou considéré comme ayant une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice;
- 4 bis) "intermédiaire", toute personne physique ou morale qui établit une relation contractuelle, y compris par sous-traitance, avec une personne exécutant un travail via une plateforme ou une plateforme de travail numérique aux fins de mettre à disposition des travaux via une plateforme en passant par cette plateforme de travail numérique;
- 5) [...]
- 6) [...]
- 6 bis) "systèmes de surveillance automatisés", les systèmes qui sont utilisés pour recueillir des données à caractère personnel de personnes exécutant un travail via une plateforme, superviser ou évaluer leur travail par voie électronique;
- 6 ter) "systèmes de prise de décision automatisés", les systèmes qui sont utilisés pour prendre ou appuyer des décisions qui ont une incidence significative sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, en particulier l'offre ou l'attribution de tâches qui leur sont faites, leurs revenus, leur sécurité et leur santé, leur temps de travail, leur accès à la formation et leur statut contractuel, y compris la limitation, la suspension ou la résiliation de leur compte.

2. La définition des plateformes de travail numériques établie au paragraphe 1, point 1), ne recouvre pas les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs, ou de revendre des biens ou des services.

Article 2 bis

Intermédiaires

Les États membres veillent à ce que le recours à des intermédiaires n'entraîne pas une réduction de la protection accordée par la présente directive aux personnes exécutant un travail via une plateforme.

CHAPITRE II

STATUT PROFESSIONNEL

Article 3

Détermination correcte du statut professionnel

1. Les États membres mettent en place des procédures pour vérifier et assurer la détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme, de manière à s'assurer de l'existence d'une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice, et à veiller à ce que les travailleurs des plateformes jouissent des droits découlant des dispositions pertinentes du droit de l'Union, du droit national, des conventions collectives et de la pratique applicables aux travailleurs.
2. La détermination de l'existence d'une relation de travail est guidée en premier lieu par les faits relatifs à l'exécution effective d'un travail, compte tenu de l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés dans l'organisation du travail via une plateforme, indépendamment de la qualification de la relation dans tout accord contractuel éventuellement conclu entre les parties concernées. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base de faits, la partie qui assume les obligations de l'employeur est clairement identifiée conformément au système juridique national.

Article 4

Présomption légale

1. La relation entre une plateforme de travail numérique et une personne exécutant un travail en passant par cette plateforme est légalement présumée être une relation de travail, si au moins trois des critères énoncés ci-après sont remplis:
 - a) la plateforme de travail numérique détermine les plafonds du niveau de rémunération;
 - b) la plateforme de travail numérique exige de la personne exécutant un travail via une plateforme qu'elle respecte des règles spécifiques en matière d'apparence, de conduite à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail;
 - c) la plateforme de travail numérique supervise l'exécution du travail, y compris par des moyens électroniques;
 - d) la plateforme de travail numérique restreint, notamment au moyen de sanctions, la liberté d'organiser son travail en limitant la latitude de choisir son horaire de travail ou ses périodes d'absence;
 - d *bis*) la plateforme de travail numérique restreint, notamment au moyen de sanctions, la liberté d'organiser son travail en limitant la latitude d'accepter ou de refuser des tâches;
 - d *ter*) la plateforme de travail numérique restreint, notamment au moyen de sanctions, la liberté d'organiser son travail en limitant la latitude de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants;
 - e) la plateforme de travail numérique restreint la possibilité de se constituer une clientèle ou d'exécuter un travail pour un tiers.

2 *bis*. Lorsqu'une plateforme de travail numérique remplit l'un des critères visés au paragraphe 1 du seul fait de sa conformité avec une obligation légale en vertu du droit de l'Union, du droit national ou de conventions collectives, ce critère n'est pas réputé rempli aux fins du présent article.

3. [...]

4. [...]

Article 4 bis

Application de la présomption et renversement

1. La présomption légale est applicable dans toutes les procédures administratives et judiciaires pertinentes où la détermination correcte du statut professionnel de la personne exécutant un travail via une plateforme est en jeu.

La présomption légale ne s'applique pas aux procédures fiscales, pénales et de sécurité sociale. Toutefois, les États membres peuvent appliquer la présomption légale dans le cadre de ces procédures en vertu de leur droit national.

2. Lorsqu'elles vérifient de leur propre initiative le respect ou l'application de la législation applicable, les autorités administratives nationales compétentes disposent d'un pouvoir discrétionnaire de ne pas appliquer la présomption lorsqu'il est manifeste qu'elle serait renversée avec succès conformément au paragraphe 3.

3. Les États membres veillent, dans les procédures où la présomption est applicable, à la possibilité pour chacune des parties de renverser la présomption légale.

À cette fin:

- a) lorsque la plateforme de travail numérique affirme que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans l'État membre en question, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice, la charge de la preuve incombe à la plateforme de travail numérique;
 - b) lorsque la personne qui exécute un travail via une plateforme affirme que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans l'État membre en question, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice, la plateforme de travail numérique est tenue de contribuer au bon déroulement de la procédure, notamment en fournissant toutes les informations pertinentes dont elle dispose.
4. En ce qui concerne les relations contractuelles établies antérieurement et toujours en cours à la date fixée à l'article 21, paragraphe 1, la présomption légale visée à l'article 4 ne s'applique qu'à la période commençant à cette date.
5. Lorsqu'une plateforme de travail numérique conteste une décision administrative ou judiciaire déterminant le statut professionnel d'une personne exécutant un travail via une plateforme sur la base de l'application de la présomption, les États membres peuvent disposer que cette procédure n'a pas d'effet suspensif sur cette décision.

Article 4 ter

Cadre de mesures d'accompagnement

Les États membres établissent un cadre de mesures d'accompagnement afin de garantir la mise en œuvre effective de la présomption légale prévue à l'article 4. En particulier, ils:

- a) veillent à ce que les informations sur l'application de la présomption légale soient mises à la disposition du public sous une forme claire, complète et aisément accessible;
- b) élaborent des orientations à l'intention des plateformes de travail numériques, des personnes exécutant un travail via une plateforme et des partenaires sociaux pour qu'ils comprennent et mettent en pratique la présomption légale, y compris son renversement;
- c) dans le respect de la législation ou de la pratique nationales, élaborent des orientations à l'intention des autorités nationales compétentes pour qu'elles ciblent et poursuivent de manière proactive les plateformes de travail numériques qui ne respectent pas les règles;
- d) dans le respect de la législation ou de la pratique nationales, procèdent à des contrôles et inspections effectifs menés par les autorités nationales, tout en veillant à ce que ces contrôles et inspections soient proportionnés et non discriminatoires.

Article 5

[...]

CHAPITRE III

GESTION PAR DES SYSTÈMES DE SURVEILLANCE OU DE PRISE DE DÉCISION
AUTOMATISÉS

Article 5 bis

Limitations au traitement de données à caractère personnel au moyen de systèmes de surveillance
ou de prise de décision automatisés

1. Les plateformes de travail numérique n'accomplissent, au moyen de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, en aucun cas les actes suivants:
 - a) le traitement de données à caractère personnel concernant l'état émotionnel ou psychologique de la personne exécutant un travail via une plateforme;
 - b) le traitement de données à caractère personnel liées à des conversations privées, y compris les échanges avec les représentants des travailleurs des plateformes;
 - c) la collecte de données à caractère personnel alors que la personne exécutant des travaux via une plateforme ne propose pas ou n'exécute pas de travail via une plateforme.

Article 6

Transparence sur les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés

1. Les États membres exigent des plateformes de travail numériques qu'elles informent les personnes exécutant un travail via une plateforme au sujet des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés.

Ces informations portent sur:

- a) en ce qui concerne les systèmes de surveillance automatisés:
 - i) le fait que ces systèmes sont utilisés ou sont en cours d'installation;
 - ii) les catégories d'actions supervisées, évaluées ou pour lesquelles des données sont collectées par ces systèmes, y compris l'évaluation par le destinataire du service;
- b) en ce qui concerne les systèmes de prise de décision automatisés:
 - i) le fait que ces systèmes sont utilisés ou sont en cours d'installation;
 - ii) les catégories de décisions qui sont prises ou appuyées par ces systèmes;
 - iii) les principaux paramètres que ces systèmes prennent en compte et l'importance relative de ces principaux paramètres dans la prise de décision automatisée, y compris la manière dont les données à caractère personnel ou le comportement de la personne exécutant un travail via une plateforme influencent les décisions;
 - iv) la motivation des décisions de restreindre, de suspendre ou de résilier le compte de la personne exécutant un travail via une plateforme, de refuser la rémunération du travail qu'elle a exécuté, des décisions concernant son statut contractuel ou toute décision ayant des effets similaires.

3. Les plateformes de travail numériques fournissent les informations visées au paragraphe 1 sous forme de document écrit qui peut être électronique. Elles fournissent ces informations au plus tard le premier jour ouvré, ainsi qu'en cas de modifications substantielles et à tout moment à la demande de la personne exécutant un travail via une plateforme. Les informations sont présentées sous une forme concise, transparente, intelligible et facilement accessible, dans un langage clair et simple.
4. Les plateformes de travail numériques mettent également les informations visées au paragraphe 1 à la disposition des représentants des travailleurs des plateformes. Elles mettent également ces informations à la disposition des autorités nationales compétentes à leur demande.
5. [...]

Article 7

Surveillance humaine des systèmes automatisés

1. Les États membres veillent à ce que les plateformes de travail numériques surveillent et évaluent régulièrement l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés sur les personnes exécutant un travail via une plateforme.
2. [...]
3. Les États membres exigent des plateformes de travail numériques qu'elles garantissent des ressources humaines suffisantes pour surveiller et évaluer l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés. Les personnes auxquelles la plateforme de travail numérique confie la fonction de surveillance et d'évaluation ont la compétence, la formation et l'autorité nécessaires pour exercer cette fonction, y compris pour annuler des décisions automatiques. Elles devraient bénéficier d'une protection contre le licenciement ou son équivalent, les mesures disciplinaires ou tout autre traitement défavorable dans l'exercice de leurs fonctions.
4. Les informations relative à l'évaluation en vertu du paragraphe 1 sont mises à la disposition des personnes exécutant un travail via une plateforme et des représentants des travailleurs des plateformes. Ces informations sont également mises à la disposition des autorités nationales compétentes à leur demande.

Article 8

Évaluation humaine des décisions importantes

1. Les États membres veillent à ce que les personnes exécutant un travail via une plateforme aient le droit d'obtenir de la plateforme de travail numérique, sans délai injustifié, une explication de toute décision prise ou appuyée par un système de prise de décision automatisé qui a une incidence significative sur elles. Les États membres veillent à ce que les plateformes de travail numériques permettent aux personnes exécutant un travail via une plateforme de s'adresser à une personne de contact désignée par la plateforme de travail numérique pour discuter et clarifier les faits, les circonstances et les raisons ayant conduit à la décision. Les plateformes de travail numériques veillent à ce que ces personnes de contact aient la compétence, la formation et l'autorité nécessaires pour exercer cette fonction.

Les plateformes de travail numériques fournissent à la personne exécutant un travail via une plateforme un exposé écrit des raisons de toute décision prise ou appuyée par un système de prise de décision automatisé visant à restreindre, suspendre ou résilier le compte de cette personne, de toute décision de refuser la rémunération du travail exécuté, de toute décision relative au statut contractuel de la personne exécutant un travail via une plateforme ou de toute décision ayant des effets similaires, sans délai injustifié.

2. Lorsque les personnes exécutant un travail via une plateforme ne sont pas satisfaites de l'explication ou de l'exposé écrit des raisons obtenus ou considèrent que la décision visée au paragraphe 1 viole leurs droits, elles ont le droit de demander à la plateforme de travail numérique de réexaminer cette décision. La plateforme de travail numérique répond à cette demande en fournissant à la personne exécutant un travail via une plateforme une réponse motivée sous forme de document écrit qui peut être électronique, sans délai injustifié et, en tout état de cause, dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande.
3. Lorsque la décision visée au paragraphe 1 viole les droits d'une personne exécutant un travail via une plateforme, la plateforme de travail numérique rectifie cette décision sans tarder et en état de cause dans un délai de deux semaines ou, lorsque cette rectification n'est pas possible, offre une indemnisation pour le préjudice subi. La plateforme de travail numérique prend les mesures nécessaires, y compris, le cas échéant, une modification du système automatisé de prise de décision, afin d'éviter que de telles décisions ne soient prises à l'avenir.
4. Le présent article n'a pas d'incidence sur les procédures disciplinaires et de licenciement prévues par la législation et les pratiques nationales et par les conventions collectives.
5. Le présent article ne s'applique pas aux personnes exécutant un travail via une plateforme qui sont également des "entreprises utilisatrices" au sens du règlement (UE) 2019/1150.

Article 8 bis

Sécurité et santé

1. Sans incidence sur la directive 89/391/CEE du Conseil et les directives connexes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, les plateformes de travail numériques, en ce qui concerne les travailleurs des plateformes:
 - a) évaluent les risques que présentent les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés pour leur sécurité et leur santé, notamment en ce qui concerne les risques d'accident du travail, les risques psychosociaux et les risques ergonomiques possibles;
 - b) évaluent si les garanties de ces systèmes sont adaptées aux risques recensés compte tenu des caractéristiques spécifiques de l'environnement de travail;
 - c) établissent des mesures de prévention et de protection appropriées.
2. Les plateformes de travail numériques n'utilisent pas des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés d'une manière qui exerce une pression induite sur les travailleurs des plateformes ou qui mette en danger la santé physique et mentale des travailleurs des plateformes.

Article 9

Information et consultation

1. Sans incidence sur les droits et obligations prévus par la directive 2002/14/CE, les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs des plateformes ou, en l'absence de tels représentants, les travailleurs des plateformes concernés soient informés et consultés par les plateformes de travail numériques au sujet des décisions susceptibles d'entraîner l'introduction de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ou des modifications substantielles dans leur utilisation.
2. [...]
3. Les représentants des travailleurs des plateformes ou les travailleurs des plateformes concernés peuvent être assistés par un expert de leur choix, dans la mesure où ils en ont besoin pour examiner la question faisant l'objet de l'information et de la consultation et formuler un avis. Lorsqu'une plateforme de travail numérique emploie plus de cinq cents travailleurs dans l'État membre concerné, les dépenses afférentes à l'expert sont supportées par la plateforme de travail numérique, à condition qu'elles soient proportionnées. Les États membres peuvent déterminer la fréquence à laquelle il est fait appel à un expert et le plafond des dépenses à supporter par la plateforme de travail numérique, tout en veillant à l'effectivité de l'assistance.

Article 10

[...]

CHAPITRE IV

TRANSPARENCE DU TRAVAIL VIA UNE PLATEFORME

Article 11

Déclaration du travail via une plateforme

Les États membres exigent des plateformes de travail numériques qui sont des employeurs qu'elles déclarent le travail effectué par les travailleurs des plateformes aux autorités compétentes de l'État membre dans lequel le travail est exécuté, conformément aux règles et procédures prévues par le droit des États membres concernés. Cette exigence est sans préjudice des obligations spécifiques prévues par le droit de l'Union selon lesquelles le travail est déclaré aux organes compétents de l'État membre dans les situations transfrontières.

Article 12

Accès aux informations pertinentes sur le travail via une plateforme

1. Les États membres veillent à ce que les plateformes de travail numériques mettent les informations ci-après à la disposition des autorités nationales compétentes ainsi que des représentants des travailleurs des plateformes:
 - a) le nombre de personnes exécutant régulièrement un travail via une plateforme par l'intermédiaire de la plateforme de travail numérique concernée et leur statut contractuel ou professionnel;
 - b) les conditions générales, fixées par la plateforme de travail numérique, applicables à ces relations contractuelles, qui s'appliquent à un grand nombre de relations contractuelles;
 - c) les intermédiaires avec lesquels la plateforme de travail numérique a une relation contractuelle.

2. Les informations sont fournies pour chaque État membre dans lequel des personnes exécutent un travail via la plateforme de travail numérique concernée. Les informations sont mises à jour au moins tous les six mois et, en ce qui concerne le paragraphe 1, point b), chaque fois que les conditions sont substantiellement modifiées.
3. Les autorités compétentes visées au paragraphe 1 et les représentants des travailleurs des plateformes ont le droit de demander aux plateformes de travail numériques des éclaircissements et des précisions supplémentaires au sujet de toutes les informations fournies. Les plateformes de travail numériques fournissent une réponse motivée à ce type de demandes dans un délai raisonnable.
4. En ce qui concerne les plateformes de travail numériques qui sont des micro, petites ou moyennes entreprises, les États membres peuvent prévoir que la mise à jour des informations prévue au paragraphe 2 ne se fait qu'une fois par an.

CHAPITRE V

VOIES DE RECOURS ET APPLICATION DU DROIT

Article 13

Droit de recours

Sans préjudice des articles 79 et 82 du règlement (UE) 2016/679, les États membres veillent à ce que les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris celles dont la relation de travail ou autre relation contractuelle a pris fin, aient accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours, y compris pour ce qui est de la réparation du préjudice subi, en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive.

Article 14

Procédures au nom ou en soutien des personnes exécutant un travail via une plateforme

1. Sans préjudice de l'article 80 du règlement (UE) 2016/679, les États membres veillent à ce que les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme et les entités juridiques qui ont, conformément à la législation ou la pratique nationale, un intérêt légitime à défendre les droits des personnes exécutant un travail via une plateforme, puissent engager toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter les droits ou obligations découlant de la présente directive. Ils peuvent agir au nom ou en soutien d'une ou de plusieurs personnes exécutant un travail via une plateforme en cas de violation d'un droit ou d'une obligation découlant de la présente directive, conformément à la législation et la pratique nationales.
2. [...]

- 2 *bis*. Lorsque cela est nécessaire à la défense des droits des personnes exécutant un travail via une plateforme en ce qui concerne la protection de leurs données à caractère personnel, les plateformes de travail numériques mettent les informations visées à l'article 6, paragraphe 4, et à l'article 7, paragraphe 4, à la disposition des représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme autres que les représentants des travailleurs des plateformes.

Article 15

Canaux de communication pour les personnes exécutant un travail via une plateforme

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les plateformes de travail numériques procurent aux personnes exécutant un travail via une plateforme la possibilité de se contacter, de communiquer entre elles et de prendre contact et de communiquer avec les représentants des travailleurs, par l'intermédiaire de l'infrastructure numérique des plateformes de travail numériques ou de moyens efficaces similaires, tout en respectant les obligations prévues par le règlement (UE) 2016/679 et la directive 2002/58/CE. Les États membres exigent des plateformes de travail numériques qu'elles s'abstiennent d'accéder à ces contacts et communications ou de les surveiller.

Article 16

Accès aux preuves

1. Les États membres veillent à ce que, dans les procédures visées à l'article 4 *bis*, les juridictions ou autorités nationales compétentes aient la capacité d'ordonner à la plateforme de travail numérique de communiquer toute preuve pertinente se trouvant sous son contrôle.
2. Les États membres veillent à ce que les juridictions nationales soient habilitées à ordonner la communication de preuves contenant des informations confidentielles lorsqu'elles le jugent utile dans le cadre de la procédure. Ils veillent à ce que les juridictions nationales disposent de moyens efficaces pour protéger ces informations lorsqu'elles ordonnent leur communication.
3. [...]

Article 17

Protection contre les traitements ou conséquences défavorables

Les États membres établissent les mesures nécessaires pour protéger les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris celles d'entre elles qui sont leurs représentants, contre tout traitement défavorable par la plateforme de travail numérique ou contre toutes conséquences défavorables à résultant d'une réclamation déposée auprès de la plateforme de travail numérique ou de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive.

Article 18

Protection contre le licenciement

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de personnes exécutant un travail via une plateforme ou son équivalent, ainsi que tous préparatifs en vue du licenciement ou de son équivalent, au motif que ces personnes ont exercé les droits prévus par la présente directive.
2. Les personnes exécutant un travail via une plateforme qui considèrent qu'elles ont été licenciées ou ont fait l'objet de mesures d'effet équivalent au motif qu'elles ont exercé les droits prévus par la présente directive peuvent demander à la plateforme de travail numérique de dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes. La plateforme de travail numérique fournit cette justification par écrit, sans délai injustifié.

3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les personnes exécutant un travail via une plateforme visées au paragraphe 2 établissent, devant une juridiction ou devant une autre autorité ou un autre organisme compétents, des faits laissant présumer qu'il y a eu pareil licenciement ou pareilles mesures équivalentes, il incombe à la plateforme de travail numérique de prouver que le licenciement ou les mesures équivalentes étaient fondés sur des motifs autres que ceux visés au paragraphe 1.
4. [...]
5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'autre autorité ou organisme compétent.
6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si l'État membre en dispose autrement.

Article 19

Contrôle et sanctions

1. La ou les autorités de contrôle chargées de surveiller l'application du règlement (UE) 2016/679 sont également chargées d'assurer le suivi et le contrôle de l'application des articles 5 *bis* à 8 de la présente directive, conformément aux dispositions pertinentes des chapitres VI, VII et VIII du règlement (UE) 2016/679. Le plafond des amendes administratives visé à l'article 83, paragraphe 5, dudit règlement s'applique aux violations des articles 5 *bis* à 8 de la présente directive.

2. Les autorités visées au paragraphe 1 et les autres autorités nationales compétentes coopèrent, s'il y a lieu, pour faire observer la présente directive, dans le cadre de leurs compétences respectives, en particulier lorsque des questions se posent sur l'incidence des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés sur les personnes exécutant un travail via une plateforme. À cette fin, ces autorités échangent entre elles les informations pertinentes, y compris les informations obtenues dans le cadre d'inspections ou d'enquêtes, sur demande ou de leur propre initiative.
3. Sans préjudice du paragraphe 1, les États membres établissent les règles en matière de sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu des dispositions de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 20

Non-régression et dispositions plus favorables

1. La présente directive ne constitue pas une justification valable pour réduire le niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres.
2. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'instaurer des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs des plateformes, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux travailleurs des plateformes, conformément aux objectifs de la présente directive. En ce qui concerne les personnes exécutant un travail via une plateforme qui ne sont pas liées par une relation de travail, le présent paragraphe s'applique dans la mesure où ces règles nationales sont compatibles avec les règles relatives au fonctionnement du marché intérieur.
3. La présente directive s'applique sans préjudice de tous les autres droits accordés aux personnes exécutant un travail via une plateforme par d'autres actes juridiques de l'Union.

Article 20 bis

Les États membres peuvent prévoir, par la loi ou au moyen de conventions collectives, des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme au titre des articles 6, 7 et 8 de la présente directive. Les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives, conformément au droit national ou à la pratique nationale, qui, tout en respectant la protection globale des travailleurs, établissent des modalités concernant le travail via une plateforme qui diffèrent de celles visées aux articles 8 *bis*, 9, 11 et 12 de la présente directive.

Article 21

Transposition et mise en œuvre

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [2 ans après son entrée en vigueur]. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.
3. Les États membres, conformément à leur droit et à leur pratique internes, prennent les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre de la présente directive.
4. Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment les résultats visés au titre de la présente directive.

Article 22

Réexamen par la Commission

Au plus tard [5 ans après l'entrée en vigueur], la Commission, après avoir consulté les États membres, les partenaires sociaux au niveau de l'Union et les principales parties intéressées et avoir pris en considération l'incidence sur les micros, petites et moyennes entreprises, examine la mise en œuvre de la présente directive et propose, s'il y a lieu, des modifications législatives.

Article 23

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

Article 24

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen

Par le Conseil

Le président / La présidente

Le président / La présidente
