



COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 9.12.2021
SWD(2021) 397 final

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

RÉSUMÉ DU RAPPORT D'ANALYSE D'IMPACT

accompagnant le document:

Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil

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

{COM(2021) 762 final} - {SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} -
{SWD(2021) 396 final}

Nécessité d'une action de l'Union européenne (UE)

Quel est le problème à résoudre?

Certaines personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques sont confrontées à de mauvaises conditions de travail et à un accès inadéquat à la protection sociale. Dans de nombreux cas, il s'agit de personnes qui sont de faux indépendants (ou faux travailleurs non salariés), ce qui signifie que la qualification de leur statut professionnel est erronée. Les personnes qui travaillent par l'intermédiaire de ces plateformes et dont la situation dans l'emploi est mal qualifiée ne jouissent ni des protections ni des droits acquis par les travailleurs salariés en vertu du droit du travail national et du droit du travail de l'UE, et ils ne disposent pas davantage de l'autonomie et de la position renforcée sur le marché du travail dont bénéficient de nombreux véritables travailleurs non salariés. On estime qu'environ 28 millions de personnes travaillent par l'intermédiaire de plateformes dans l'UE. On estime que la qualification du statut de 22,5 millions de ces personnes est correcte, que ce soit en tant que travailleurs salariés ou en tant que travailleurs non salariés (ces derniers sont largement majoritaires). Quelque 5,5 millions des 28 millions de personnes concernées sont toutefois susceptibles d'avoir un statut incorrect. La qualification erronée du statut professionnel dans le cadre du travail via une plateforme a fait l'objet de plus de 100 décisions judiciaires et de 15 décisions administratives dans l'ensemble de l'UE.

Certaines personnes exécutant un travail via des plateformes sont soumises à un certain degré de contrôle par ces plateformes, qui utilisent des algorithmes pour attribuer les tâches, surveiller, superviser, évaluer et tirer des conclusions qui ont des répercussions sur elles. Cette «gestion algorithmique» peut avoir une incidence négative sur certaines de leurs conditions de travail et augmenter le risque que leur statut professionnel soit incorrectement qualifié, car elle peut dissimuler un lien de subordination derrière des dispositifs numériques complexes. Les personnes travaillant par l'intermédiaire des plateformes doivent pouvoir comprendre comment leur comportement influence l'accès aux offres de tâches futures déterminé par les algorithmes. L'accès aux tâches a des répercussions sur leurs revenus, quel que soit leur statut professionnel. Par conséquent, les enjeux liés à la gestion algorithmique sont importants tant pour les travailleurs salariés que pour les travailleurs non salariés travaillant par l'intermédiaire de plateformes.

Les difficultés rencontrées pour faire respecter les obligations existantes, en raison de problèmes de transparence et de traçabilité du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières, ont également une incidence sur les conditions de travail et l'accès à la protection sociale. Les autorités nationales ont des difficultés à accéder aux données sur les plateformes et sur les personnes travaillant par leur intermédiaire, ainsi que sur les conditions générales des plateformes. Les problèmes de traçabilité se posent avec une acuité particulière lorsque les plateformes exercent des activités transfrontières dans plusieurs États membres, car cela ne permet pas vraiment de savoir où le travail via une plateforme est effectué ni par qui. L'action de l'UE doit concourir à améliorer la sécurité juridique, 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.

Quels sont les objectifs de cette initiative?

L'objectif général cette initiative est d'améliorer les conditions de travail et les droits sociaux des personnes qui travaillent par l'intermédiaire des plateformes, notamment en vue de soutenir les conditions d'une croissance durable des plateformes de travail numériques dans l'Union européenne. L'initiative a pour objectifs spécifiques: i) de veiller à ce que les personnes travaillant par l'intermédiaire des plateformes de travail numériques aient — ou puissent obtenir — le bon statut professionnel au regard de leur véritable relation avec ces plateformes et aient accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale; ii) de garantir l'équité, la transparence et la responsabilité de la gestion algorithmique dans le cadre du travail via une plateforme; iii) de garantir la transparence, la traçabilité et la connaissance des évolutions du travail via une plateforme et d'améliorer le respect des règles applicables à toutes les personnes travaillant par l'intermédiaire des plateformes de travail numériques, y compris celles qui exercent des activités transfrontières.

Quelle est la valeur ajoutée d'une action à l'échelle de l'UE?

L'action de l'UE est nécessaire pour atteindre les objectifs fondamentaux fixés par le traité sur l'Union européenne, à savoir œuvrer pour une croissance économique durable et promouvoir le progrès social (article 3 du traité sur l'UE). Seule une initiative de l'UE peut fixer des règles communes relatives à la manière de lutter contre le risque de qualification erronée du statut professionnel qui s'appliquent à toutes les plateformes concernées opérant dans l'UE, tout en évitant la fragmentation des approches réglementaires existantes et à venir en matière de gestion algorithmique et en traitant la dimension transfrontière du travail via les plateformes.

B. Possibilités d'action

Quelles sont les possibilités d'action législatives et non législatives envisagées? Une action est-elle privilégiée? Pourquoi?

L'analyse d'impact a porté sur trois domaines d'action (A — traitement du risque de qualification erronée, B — questions liées à la gestion algorithmique, et C — questions liées à l'application, à la traçabilité et à la transparence, y compris dans les situations transfrontières), qui, pris ensemble, répondent aux défis recensés. Dans ces domaines d'action, les possibilités d'action examinées différaient en ce qui concerne le champ d'application personnel et/ou matériel. Les possibilités d'action visant à définir le concept de travailleur, à établir un troisième statut professionnel au niveau de l'UE ou à instaurer une présomption d'emploi «irréfragable» ont été écartées à un stade précoce.

Dans le domaine d'action A (traitement du risque de qualification erronée), la possibilité d'action privilégiée est une **présomption réfragable limitée aux plateformes qui exercent un certain degré de contrôle**. Cette possibilité d'action implique également un **déplacement de la charge de la preuve**: En cas de contestation de la présomption, il incombe aux plateformes présumées être des employeurs de prouver qu'elles ne le sont pas. Dans le domaine d'action B (gestion algorithmique), la possibilité d'action privilégiée porte sur un ensemble de droits concernant la transparence, la consultation, la surveillance humaine et les voies de recours tant pour les travailleurs salariés que pour les travailleurs non salariés. Dans le domaine d'action C (application, transparence et traçabilité, y compris dans les situations transfrontières), la possibilité d'action privilégiée consiste à combiner une clarification de

l'obligation de déclarer le travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières, avec l'obligation pour les plateformes de publier des informations sur leurs conditions générales, le nombre de personnes travaillant par leur intermédiaire, leur statut professionnel, leur couverture sociale et d'autres données pertinentes.

En ce qui concerne le choix de l'instrument juridique, l'action reposerait sur une directive. Une directive est considérée comme l'instrument le plus approprié, le mieux proportionné et le plus efficace pour atteindre les objectifs de l'initiative. Elle prévoit des exigences minimales impératives, tout en laissant aux États membres la possibilité de s'adapter aux contextes nationaux spécifiques.

Qui soutient quelle possibilité d'action?

La possibilité d'action privilégiée dans les domaines d'action A et B est soutenue par les syndicats, par les représentants des personnes travaillant par l'intermédiaire des plateformes ainsi que par de nombreux représentants des autorités nationales et certaines plateformes. La plupart des parties intéressées ont accordé moins d'attention aux possibilités d'action relevant du domaine d'action C. Les syndicats soutiennent l'amélioration de la transparence et de la traçabilité du travail via une plateforme par-delà les frontières. Les représentants des autorités nationales sont favorables à l'obligation qui incomberait aux plateformes de publier certaines informations, si elle est limitée aux plateformes dépassant une certaine taille. Les organisations d'employeurs confirment la nécessité d'écarter le risque de qualification erronée du statut dans l'emploi, bien qu'elles estiment que cela devrait être fait à l'échelon national. Elles reconnaissent la nécessité d'améliorer la transparence de la gestion algorithmique et soulignent que les réglementations existantes devraient être prises en compte à cet effet. La possibilité d'action privilégiée est conforme à la résolution du Parlement européen du 16 septembre 2021 sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes [2019/2186(INI)].

C. Incidence de la possibilité d'action privilégiée

Quels sont les avantages de la possibilité d'action privilégiée?

À la suite des mesures prises pour lutter contre le risque de qualification erronée du statut des travailleurs (domaine d'action A), entre 1,7 et 4,1 millions de personnes devraient être requalifiées en travailleurs salariés. Cela permettrait à ces personnes d'accéder aux droits et aux protections de l'acquis national et de l'acquis l'Union en matière de travail. Il se pourrait que les revenus des personnes travaillant par l'intermédiaire des plateformes augmentent au maximum de 484 millions d'EUR par an. De nouveaux droits liés à la gestion algorithmique du travail via une plateforme (domaine d'action B) pourraient conduire à une amélioration des conditions de travail de 28 millions de personnes. L'obligation de déclarer le travail via une plateforme et les exigences en matière de publication (combinaison privilégiée des possibilités d'action dans le domaine d'action C) amélioreront (indirectement) les conditions de travail, la sécurité juridique et la transparence des entreprises.

Quels sont les coûts de la possibilité d'action privilégiée?

Les mesures visant à lutter contre le risque de qualification erronée des travailleurs (domaine d'action A) pourraient entraîner une augmentation annuelle des coûts des plateformes comprise entre 1,9 et 4,5 milliards d'EUR. Les entreprises qui ont recours aux services des

plateformes et les consommateurs pourraient devoir supporter une partie de ces coûts, dans la mesure où les plateformes de travail numériques décideraient de les répercuter sur des tiers. Les nouveaux droits liés à la gestion algorithmique (domaine d'action B) ainsi que la combinaison privilégiée des possibilités d'action en matière d'application, de transparence et de traçabilité (domaine d'action C) occasionneront des coûts négligeables à modiques.

Quelle sera l'incidence sur les entreprises et les PME?

Selon des estimations prudentes, plus de 500 plateformes sont actives dans l'UE, et une majorité d'entre elles y sont présentes sur site. Environ 360 d'entre elles sont des PME. Les PME peuvent être confrontées à une concurrence déloyale de la part des grandes plateformes et devraient donc être les bénéficiaires de conditions de concurrence équitables.

Y aura-t-il une incidence notable sur les budgets nationaux et les administrations nationales?

Les mesures visant à lutter contre le risque de qualification erronée des travailleurs entraîneront jusqu'à 4 milliards d'EUR de recettes supplémentaires par an pour les États membres (sous la forme de cotisations sociales et d'impôts).

Y aura-t-il d'autres incidences notables?

Aucune autre incidence notable n'est attendue.

D. Suivi

Quand la législation sera-t-elle réexaminée?

La directive devra être évaluée 5 ans après son entrée en vigueur. Ce délai sera fixé en tenant compte d'un délai de transposition de deux ans accordé aux États membres.