



Universität  
Basel

Juristische  
Fakultät



# **Directive européenne sur l'amélioration des conditions de travail des personnes travaillant via une plateforme numérique**

«Le travail de plateforme en Suisse : un état des lieux», Colloque de la Section Suisse de la Société International de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale

Université de Neuchâtel, 1. Novembre 2024

Prof. Kurt Pärli

# Agenda

I) Introduction

II) Mesures de l'UE dans le domaine des plateformes de travail

---

III) Histoire et contenu de la directive

---

V) Statut d'emploi et règle de présomption

---

VI) Réglementer la gestion algorithmique

---

VII) Analyse et évaluation

---

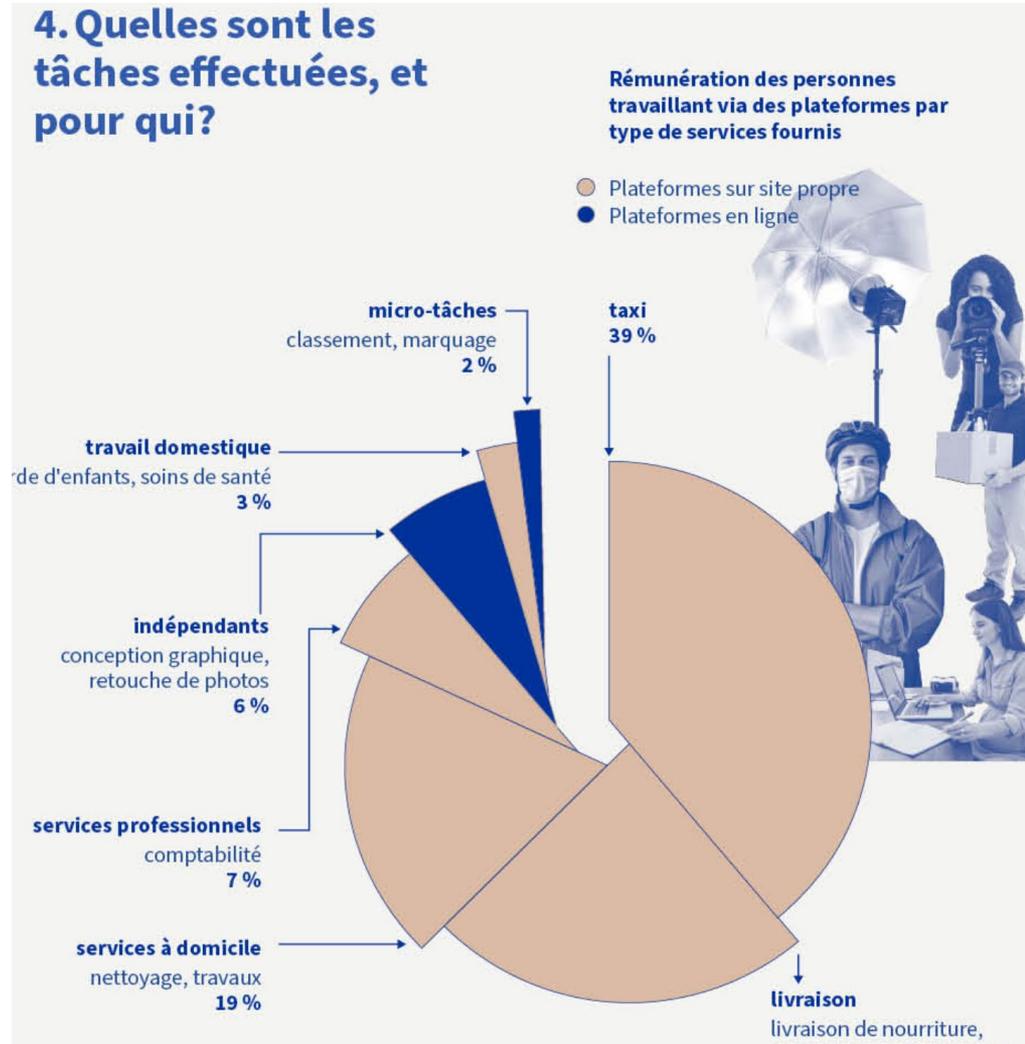
# I) L'économie des plateformes numériques dans l'Union européenne

## Distribution dans l'UE :

- Environ 500 plateformes
- 28 millions d'employés en 2022, 43 millions en 2025

## Revenu, statut, sécurité sociale

- 55% gagnent moins que le salaire minimum net
- 41% du temps de travail n'est pas rémunéré
- 7% de salariés, 93% d'indépendants
- 5 millions de personnes sont classées dans des catégories incorrectes (près d'un cinquième)



Source : <https://www.consilium.europa.eu/de/infographics/digital-platform-workers/>

# Comment fonctionne la plateforme ?



## Autres questions :

- Droit fiscal ? Droit de la sécurité sociale ? Droit public du travail ? Travail intérimaire ?
- Droit de la concurrence déloyale ?
- Quel forum (juridiction) / loi applicable / clauses d'arbitrage ?

# II) (Autres) Mesures de l'UE dans le domaine des plateformes de travail

## Règlements

- Règlement général sur la protection des données (art. 22, décision automatisée)
- Règlement sur l'intelligence artificielle (la gestion algorithmique est considérée comme "à haut risque")
- Réglementation sur l'équité et la transparence dans les plateformes commerciales (p2b)

## Directives

- Directive 2019/1152/UE relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles

## Softlaw (sélection)

- Pilier européen des droits sociaux (EPR)
- Recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale des travailleurs et des indépendants

## Projets législatifs

- "Initiative du Parlement pour une directive sur le droit à la déconnexion

## Jurisprudence de la Cour de Justice

- l'affaire Yodel , C-681/18

# III) Histoire et contenu de la directive plateforme

Le processus législatif :

- Projet de directive de la Commission du 9 décembre 2021
- Décision du Conseil du 12/06/2023 relative à l'ouverture de négociations avec le Parlement européen
- forte opposition au sein du Conseil, notamment de la part de la France et de l'Allemagne (la règle de la présomption a été particulièrement controversée)
- Compromis trouvé le 11 mars 2024
- Adoption formelle par le Parlement et le Conseil probablement automne 2024
- Ensuite, le délai de deux ans pour la transposition dans le droit national des États membres commence à courir

# Base juridique et considérants de la directive

Base juridique :

- Art. 153 (2) b en liaison avec 153 (1)TFUE (= compétence pour une directive concernant les conditions de travail)
- Art. 16 (2) TFUE (base juridique des mesures de protection des données))

73 Recitals, des conseils (entre autres) pour ...

- Art. 3 TUE (l'UE est plus qu'un simple marché ...)
- Charte des droits fondamentaux
  - Art. 31 (Conditions de travail équitables)
  - Article 27 (Droit à l'information et à la consultation) 27 (Droit à l'information et à la consultation)
  - Art. 12 (Liberté de réunion)
  - **Art. 16 (Liberté d'entreprise)**
  - Art. 8 (Protection des données)
- Pilier européen des droits sociaux
  - Principes n° 5 (conditions de travail équitables "pour tous"), n° 7 (droit d'être informé sur les conditions de travail), n° 10 (droit à un niveau élevé de santé et de sécurité au travail)

# Aperçu de la directive

Chapitre	Articles	Contenu (mots-clés)
I) Dispositions générales	1-3	Objet et champ d'application, définitions, intermédiaires
II) Status d'emploi	4-6	Détermination, présomption légale, mesures d'accompagnement
III) Gestion algorithmique	7-15	Limitations des données de traitement, évaluation d'impact, transparence, surveillance humaine des systèmes automatisés, examen humain, santé et sécurité, information, consultation, représentation
IV) Transparence	16-17	Déclaration de la plateforme, accès aux informations pertinentes
V) Recours et application	18-24	Droit de recours, soutien aux personnes effectuant un travail de plateforme, canaux de communication, accès aux preuves, protection contre le licenciement et contre les traitements défavorables, supervision et sanctions
VI) Dispositions finales	25-32	Promotion de la négociation collective, non-régression et dispositions plus favorables, diffusion de l'information, conventions collectives sur le traitement des données à caractère personnel, transposition et mise en œuvre

## IV) Statut d'emploi

Les principaux éléments du compromis tournent autour d'une présomption légale qui aidera à déterminer le statut d'emploi correct des personnes travaillant dans des plateformes numériques :

### Art. 4

- Quelques règles concernant la détermination correcte de la situation de l'emploi
- Les États membres mettent en place des procédures efficaces
- Une fois la relation de travail identifiée, il convient de préciser qui est l'employeur

L'article 5 (règle de présomption, voir diapositive suivante) 5 (règle de présomption, voir diapositive suivante)

### Art. 6

- Les États membres fourniront des conseils aux plateformes numériques et aux autorités nationales lors de la mise en place des nouvelles mesures.

# Art. 5 (présomption légale)

- Les États membres établiront une présomption légale d'emploi dans leur système juridique, qui sera déclenchée lorsque **des faits indiquant un contrôle et une direction** seront constatés.
- Ces **faits** seront déterminés en fonction de la législation nationale et des conventions collectives, tout en tenant compte de la jurisprudence de l'UE.
- Les personnes travaillant sur des plateformes numériques, leurs représentants ou les autorités nationales peuvent invoquer cette présomption légale et prétendre qu'elles sont mal classées
- C'est à la plateforme numérique de prouver qu'il n'y a pas de relation de travail.
- La règle de la présomption légale **ne s'applique pas** - entre autres - aux questions de sécurité sociale (mais les États membres peuvent appliquer la présomption légale dans ces procédures en vertu de leur droit national).

# V) Réglementer la gestion algorithmique

Chapitre III, art. 7 - 15 de la directive

- Les travailleurs sont dûment informés de l'utilisation de systèmes automatisés de contrôle et de prise de décision concernant, entre autres, leur recrutement, leurs conditions de travail et leurs revenus (article 9).
- L'utilisation de systèmes automatisés de contrôle ou de prise de décision pour le traitement de certains types de données à caractère personnel des personnes effectuant un travail de plateforme, telles que les données biométriques ou leur état émotionnel ou psychologique, est interdite (article 7).
- Lien vers le règlement général sur la protection des données
- La surveillance et l'évaluation humaines sont également garanties en ce qui concerne les décisions automatisées, y compris le droit de voir ces décisions expliquées et réexaminées (articles 10 et 11).
- Les risques pour la santé et la sécurité des systèmes de gestion algorithmique sont pris en compte (article 12).
- Droits d'information et de consultation des travailleurs et des représentants (art. 13 - 15)

# VI) Analyse et évaluation (1)

## – Statut d'emploi

- très controversé
- Idée de base: 😊
- Utilisation de la technique = risque exploitation
- ABC-Test (California):
  - A. Contrôle
    - La personne doit être libre de la direction et du contrôle de l'employeur dans l'exécution de son travail, tant contractuellement que dans la pratique.
  - B. Activité non essentielle
    - Le travail effectué ne doit pas faire partie des activités ordinaires de l'entreprise. En d'autres termes, il ne doit pas s'agir d'une activité principale de l'employeur.
  - C. Activité indépendante
    - La personne doit habituellement exercer une activité professionnelle indépendante qui correspond à la nature du travail effectué.

# VI) Analyse et évaluation (2)

## Règles des gestion algorithmique

- manque de transparence sur les critères de décision
- l'absence d'influence humaine sur les décisions pertinentes.
- Pas de solutions dans les États membres a jusqu'à présent
- l'UE ait établi des règles dans ce domaine.
- La directive garantit la transparence tant avant que pendant l'emploi.
- la reconnaissance d'un lien de causalité entre la gestion algorithmique, les décisions automatisées qui y sont associées et les conditions de travail (défavorables).
- Contrairement au droit de la protection des données, l'objectif n'est pas principalement d'interdire certains traitements de données, mais de donner aux travailleurs le droit de connaître les bases des décisions.
- La réglementation sur la gestion algorithmique est innovante, mais elle ne devrait pas s'appliquer uniquement au travail sur les plateformes

# VI) Analyse et évaluation (3)

## Considération générales

- Beaucoup des affaires judiciaires dans le monde entière
- pas de consensus absolu sur la bonne qualification des travailleurs de plateforme
- Besoin des règles communes dans un marché commun comme celui de l'UE, Mais... l'UE n'a pas de compétence absolue dans le domaine du droit du travail.
- Les nouveaux articles 4 et 5 de la directive ... gardes des compétences des États membres la
- Les plateformes sont très puissante et exerce leurs influence tant au sein de l'UE que dans les États membres

# **Vous voulez en savoir plus sur le sujet ?**

**Ici, vous trouverez des informations:**

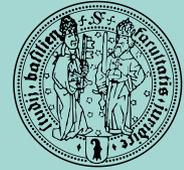
<https://ius.unibas.ch/de/personen-1/paerli-kurt/forschungsgebiete/digitalisierung-sharing-economy/>

Pärli, Kurt, Neue Richtlinie zu Arbeitsbedingungen bei Plattformarbeit in der EU – Hintergrund, Übersicht, Analyse und Bedeutung für die Schweiz, in: Jusletter vom 24. Juni 2024.



Universität  
Basel

Juristische  
Fakultät



# Merci

## pour votre attention.

**Contact :**

Prof. Kurt Pärli  
Faculté de droit de l'Université de Bâle  
Peter Merian-Weg 8  
CH-4002 Bâle  
[kurt.paerli@unibas.ch](mailto:kurt.paerli@unibas.ch)

