



Bruxelles, le 8 mars 2024  
(OR. en)

7212/24

**Dossier interinstitutionnel:**  
**2021/0414(COD)**

SOC 161  
EMPL 90  
MI 238  
DATAPROTECT 119  
CODEC 644

**NOTE**

Origine: Comité des représentants permanents (1<sup>re</sup> partie)  
Destinataire: Conseil  
N° doc. préc.: 7126/24  
N° doc. Cion: 14450/21 - COM(2021) 762 final  
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  
- *Analyse du texte de compromis final en vue d'un accord*

**I. INTRODUCTION**

Le 9 décembre 2021, la Commission a présenté sa proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. 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);

- 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 des 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 du droit (chapitre V).

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

Dans le prolongement des travaux réalisés par les présidences slovène et française, et après une première tentative menée sous la présidence tchèque en décembre 2022, le Conseil a dégagé une orientation générale<sup>1</sup> sous la présidence suédoise le 7 juin 2023.

Le Parlement européen a voté en faveur de l'ouverture de négociations interinstitutionnelles le 2 février 2023<sup>2</sup>.

## II. ÉTAT D'AVANCEMENT

La proposition a fait l'objet de huit trilogues, le premier d'entre eux ayant eu lieu le 11 juillet 2023 sous la présidence espagnole. Lors du sixième trilogue, qui s'est tenu les 12 et 13 décembre 2023, les colégislateurs sont parvenus à dégager un accord provisoire<sup>3</sup>. Toutefois, la proposition n'a pas recueilli le soutien nécessaire lors de la réunion du Coreper du 22 décembre 2023.

La présidence belge a repris les négociations sur ce dossier dans le but de parvenir à un accord sous la législature actuelle. Lors de la réunion du Coreper du 26 janvier 2024<sup>4</sup>, elle a obtenu un mandat révisé largement fondé sur l'accord provisoire intervenu en décembre, et prévoyant de maintenir les dispositions du chapitre II proches de celles de l'orientation générale.

---

<sup>1</sup> Doc. 10107/23.

<sup>2</sup> Doc. A9-0301/2022.

<sup>3</sup> Doc. 16187/23 + ADD 1 et ADD 2.

<sup>4</sup> Doc. 5816/24 + COR 1.

Lors du septième trilogue, qui s'est tenu le 30 janvier, le Parlement a informé la présidence qu'aucun accord ne pouvait être trouvé sur cette base. À l'issue de négociations difficiles, les équipes de négociateurs des deux colégislateurs se sont accordées sur un nouveau texte de compromis provisoire lors du huitième trilogue, qui a eu lieu le 8 février 2024. Cet accord comprend une approche alternative en ce qui concerne la présomption légale, qui laisse à la discrétion des États membres la définition de modalités pour l'introduction d'une présomption légale effective dans leur droit national. Les principaux éléments de ce deuxième accord provisoire sont exposés au point III ci-après.

Toutefois, lors de ses réunions des 16 février et 8 mars 2024, le Coreper n'a pas été en mesure de soutenir - de manière très limitée - l'accord provisoire. La présidence porte donc la question au niveau ministériel pour analyse en vue d'un accord.

### **III. PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'ACCORD PROVISOIRE DU 8 FÉVRIER 2024**

Le texte de l'accord provisoire du 8 février figure à l'addendum 1 de la présente note. Les explications figurant ci-après font référence à cet addendum.

#### Chapitre I - Dispositions générales

Le chapitre I est resté en très grande partie conforme à l'esprit de l'orientation générale. Lors des négociations, la présidence a pu obtenir que l'ensemble du chapitre I, et notamment l'article 3 sur les intermédiaires, reste inchangé par rapport au mandat révisé du Conseil du 26 janvier.

Le chapitre concerné prévoit spécifiquement que, afin d'éviter que les dispositions de la directive ne soient contournées par le recours à des intermédiaires, les États membres sont tenus de veiller à ce que, lorsqu'une plateforme de travail numérique a recours à des intermédiaires, les personnes exécutant un travail via une plateforme qui ont une relation contractuelle avec un intermédiaire bénéficient du même niveau de protection accordé en vertu de la directive que celles qui ont une relation contractuelle directe avec une plateforme de travail numérique (article 3). À cet effet, les États membres sont tenus de mettre en place des mécanismes appropriés qui comprendront, le cas échéant, des systèmes de responsabilité solidaire.

## Chapitre II - Statut professionnel

Le chapitre II sur le statut professionnel a été le plus modifié par rapport à l'orientation générale. À la suite du refus du Parlement de poursuivre les négociations sur la base du mandat révisé du 26 janvier, une approche différente en ce qui concerne la présomption légale est devenue nécessaire pour permettre la conclusion d'un accord. Cette approche, sur laquelle se fonde l'accord provisoire du 8 février, repose sur l'obligation faite aux États membres d'établir une présomption légale réfragable *effective* d'emploi au lieu d'indiquer en détail le mécanisme de la présomption légale (article 5, paragraphes 1 et 2).

Il incombe donc aux États membres d'établir les modalités de la présomption légale. Cela signifie que les États membres ont le pouvoir discrétionnaire de définir le mécanisme de la présomption. Cela signifie également que les États membres sont chargés de déterminer si suffisamment de faits indiquant un contrôle et une direction ont été constatés pour déclencher la présomption légale.

Dans ce cadre, les États membres restent tenus d'obtenir un résultat, ce qui signifie que la présomption légale est *effective* de manière à constituer une facilitation procédurale au profit des personnes exécutant un travail via une plateforme. La notion d'effectivité est développée au considérant 32, qui indique que la présomption légale doit permettre effectivement à la personne exécutant un travail via une plateforme de bénéficier facilement de la présomption, d'une part, et que les exigences au titre de la présomption légale ne devraient pas être lourdes et devraient atténuer les difficultés rencontrées par les personnes exécutant un travail via une plateforme pour ce qui est de fournir des preuves indiquant l'existence d'une relation de travail, d'autre part.

La décision finale relative au statut professionnel correct relève toujours du droit national, tel qu'il y est défini, dans les conventions collectives ou dans la pratique en vigueur dans les États membres, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice.

Ainsi que le prévoit l'orientation générale, les règles relatives à un renversement indiquent que, si la plateforme de travail numérique renverse la présomption légale, c'est à elle qu'il appartient d'apporter la preuve que la relation contractuelle concernée n'est pas une relation de travail, telle que définie dans les États membres.

Conformément à l'orientation générale, la règle selon laquelle la présomption légale devrait s'appliquer dans toutes les procédures administratives ou judiciaires pertinentes lorsque la détermination correcte du statut professionnel de la personne exécutant un travail via une plateforme est en jeu a été maintenue parallèlement à l'exception relative aux procédures fiscales, pénales et de sécurité sociale (article 5, paragraphe 3).

Les autorités nationales compétentes sont tenues d'agir lorsqu'elles estiment qu'une personne exécutant un travail via une plateforme pourrait faire l'objet d'une qualification erronée en termes de statut professionnel. Elles sont toutefois libres de choisir la mesure à prendre (article 5, paragraphe 5). Les autorités nationales compétentes pourraient donc prendre des mesures appropriées *ou* engager des procédures appropriées.

De même, les autorités des États membres sont chargées de décider d'effectuer, *le cas échéant*, des contrôles et des inspections lorsque l'existence du statut professionnel d'une personne exécutant un travail via une plateforme a été établie avec certitude par une autorité nationale compétente. Cela correspond au mandat révisé du 26 janvier et laisse une grande marge de manœuvre aux autorités nationales compétentes.

### Chapitre III - Gestion algorithmique

Le chapitre consacré à la gestion algorithmique est resté inchangé par rapport au mandat révisé du 26 janvier. Il contient les garanties nécessaires pour protéger les personnes exécutant un travail via une plateforme contre les risques liés à l'utilisation de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés tels que définis à l'article 2, paragraphe 1, points 8) et 9). Il s'agit en particulier des garanties suivantes:

- l'interdiction de traitement de certains types de données, par exemple des données à caractère personnel relatives à l'état émotionnel et psychologique d'une personne exécutant un travail via une plateforme, ou à des fins spécifiques, par exemple le traitement de données biométriques à des fins d'identification ou le traitement de données à caractère personnel destiné à prédire l'exercice de droits fondamentaux (article 7);
- une transparence accrue en ce qui concerne les systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés pour les personnes exécutant un travail via une plateforme et leurs représentants (article 9);
- la surveillance humaine des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, y compris par une évaluation bisannuelle et par un personnel spécifiquement qualifié habilité à passer outre les décisions automatisées, qui bénéficie d'une protection particulière (article 10);
- les décisions de restreindre, suspendre ou résilier la relation contractuelle ou le compte d'une personne exécutant un travail via une plateforme ou les décisions porteuses d'un préjudice équivalent sont prises par un être humain (article 10, paragraphe 5);
- le droit à une évaluation humaine des décisions prises par des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, y compris le droit de joindre une personne de contact humaine et d'obtenir une motivation écrite (article 11);
- l'obligation d'évaluer le risque que représentent les systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés pour la sécurité et la santé des travailleurs (article 12);

#### Chapitre IV - Transparence du travail via une plateforme

Le chapitre consacré à la transparence du travail via une plateforme reste inchangé par rapport au mandat révisé du 26 janvier. Il exige des plateformes de travail numériques qu'elles déclarent le travail effectué par les travailleurs des plateformes (article 16) et comprend une disposition qui prévoit que certains types d'informations relatives aux personnes exécutant un travail via une plateforme doivent être mis à la disposition des autorités compétentes et des représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme (article 17).

#### Chapitre V - Voies de recours et application du droit

Ce chapitre prévoit notamment le droit de recours pour les personnes exécutant un travail via une plateforme (article 18), la possibilité pour les représentants d'engager des procédures visant à faire respecter les droits découlant de la directive (article 19), la mise en place d'un canal de communication spécifique et protégé pour les personnes exécutant un travail via une plateforme (article 20), la possibilité pour les juridictions nationales d'ordonner à la plateforme de travail numérique de communiquer les preuves pertinentes pour une procédure (article 21) et des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées applicables en cas de violations des dispositions nationales adoptées en vertu des dispositions de la directive (article 24).

La seule modification apportée à ce chapitre par rapport au mandat révisé du 26 janvier est l'ajout d'un nouveau paragraphe 3 à l'article 24. Cette disposition prévoit la collaboration des autorités nationales compétentes des différents États membres, avec le soutien de la Commission européenne, par l'échange d'informations et de bonnes pratiques pertinentes concernant la mise en œuvre de la présomption légale.

#### Chapitre VI - Dispositions finales

Par rapport au mandat révisé du 26 janvier, ce chapitre n'a fait l'objet que de modifications mineures.

#### **IV. CONCLUSION**

La présidence estime que l'accord provisoire figurant à l'addendum I de la présente note fournit un cadre réglementaire satisfaisant et équilibré pour le travail via une plateforme.

D'une part, il offre aux personnes exécutant un travail via une plateforme une protection solide contre la qualification de "faux indépendant"; il s'attaque, pour la première fois dans le droit de l'Union, aux défis liés à l'utilisation de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés; il assure la transparence et réglemente l'utilisation de ces systèmes, rend le travail via une plateforme transparent même dans les situations transfrontières et confère un rôle important aux représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme.

D'autre part, il prévoit un cadre réglementaire clair, qui contribue à l'alignement de la législation des États membres et offre aux plateformes de travail numériques la sécurité juridique dont elles ont besoin, favorisant ainsi leur croissance durable.

Dans le même temps, l'accord provisoire du 8 février respecte l'esprit de l'orientation générale et correspond en grande partie au mandat révisé octroyé par le Comité des représentants permanents le 26 janvier 2024.

La présidence appelle les ministres à ouvrir la voie à cet acte législatif novateur, qui traite de manière exemplaire de nombreux risques liés à la révolution numérique sur le lieu de travail, et à ne pas retarder davantage son entrée en vigueur.

Le Conseil est invité:

- à marquer son accord sur le texte de compromis final qui figure à l'addendum 1 de la présente note, et
- à charger la présidence d'envoyer une lettre au président de la commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL) du Parlement européen confirmant que, si le Parlement européen adopte sa position en première lecture, conformément à l'article 294, paragraphe 3, du TFUE, sous la forme exacte du texte de compromis figurant à l'addendum du présent document (sous réserve de sa mise au point par les juristes-linguistes des deux institutions), le Conseil, conformément à l'article 294, paragraphe 4, du TFUE, approuvera la position du Parlement européen et l'acte sera adopté dans la formulation correspondant à ladite position.