

Bruxelles, le 8 mars 2024
(OR. en)

Dossier interinstitutionnel:
2021/0414(COD)

7212/24
ADD 1

SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644

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>- Analyse du texte de compromis final en vue d'un accord</i>

Les délégations trouveront ci- joint le texte de la proposition susvisée ayant fait l'objet d'un accord provisoire, étant entendu qu'il doit être approuvé par le Conseil, l'objectif étant de parvenir à un accord en première lecture avec le Parlement européen.

DIRECTIVE (UE).../...
DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du...

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 européen¹,

vu l'avis du Comité des régions²,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire³,

¹ JO C 290 du 29.7.2022, p. 95.

² JO C 375 du 30.9.2022, p. 45.

³ Position du Parlement européen du ... (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du ...

considérant ce qui suit:

- (1) Conformément à l'article 3 du traité sur l'Union européenne (TUE), 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 croissance économique équilibrée 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 justes et équitables 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 12 de la charte garantit que toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association à tous les niveaux. L'article 16 de la charte reconnaît la liberté d'entreprise. L'article 21 de la charte prévoit le droit à la non-discrimination.

(3) Le principe n° 5 du socle européen des droits sociaux (ci-après dénommé le "socle"), proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017⁴, 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; 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 principe n° 7 du socle prévoit que les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, lors de leur entrée en fonction, des droits et obligations qui résultent de la relation de travail, que les travailleurs ont le droit d'être informés des raisons conduisant à leur licenciement, préalablement à celui-ci, et de recevoir un préavis raisonnable, et qu'ils ont le droit d'avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et de bénéficier, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate. Le principe n° 10 du socle prévoit que les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail et le droit à la protection de leurs données personnelles dans le cadre du travail. Le sommet social de Porto de mai 2021 a accueilli favorablement le plan d'action accompagnant le socle⁵.

⁴ Proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux (JO C 428 du 13.12.2017, p. 10).

⁵ 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, 0102.2021].

- (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. Si elles sont bien réglementées et mises en œuvre, les nouvelles formes d'interaction numérique et les nouvelles technologies dans le monde du travail peuvent créer des possibilités d'accès à des emplois décentes et de qualité pour les personnes qui n'y ont traditionnellement pas accès. Toutefois, si elles ne sont pas réglementées, elles peuvent également donner lieu à une surveillance favorisée par la technologie, accroître les déséquilibres de pouvoir et l'opacité des prises de décisions, et comporter des risques pour des conditions de travail décentes, la santé et la sécurité au travail, l'égalité de traitement et le droit à la vie privée.
- (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. Il couvre un large éventail de domaines et se caractérise par la grande hétérogénéité des types de plateformes de travail numériques, des secteurs concernés et des activités exercées, ainsi que des profils des personnes qui travaillent via une plateforme numérique. Grâce aux algorithmes, les plateformes de travail numériques organisent, 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, la plupart des personnes exécutant un travail via une plateforme ont un autre emploi ou une autre source de revenus et sont généralement faiblement rémunérées, et le travail via une plateforme évolue rapidement, ce qui entraîne l'apparition de nouveaux modèles économiques et de nouvelles formes d'emploi qui échappent parfois aux systèmes de protection existants. Par conséquent, 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. Notamment, le travail via une plateforme peut se traduire par une imprévisibilité des horaires de travail et 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 et de protection sociale. 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 niveau de direction ou de contrôle. 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. Ces juridictions ont donc requalifié les travailleurs censés être non salariés (ou indépendants) en travailleurs salariés par les plateformes.

- (8) Les systèmes de surveillance et 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 des tâches, la tarification des différentes tâches, la fixation des horaires de travail, la transmission d'instructions, l'évaluation du travail exécuté, l'octroi d'incitations ou l'imposition de sanctions. Les plateformes de travail numériques en particulier 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 n'ont souvent pas accès aux 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, les autres représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme, les inspections du travail et les autres autorités compétentes 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 d'obtenir des explications relatives à ces décisions, d'en discuter avec une personne de contact ou de les contester, ni de demander une rectification et, le cas échéant, réparation.
- (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 particulier en ce qui concerne le travail via une plateforme en ligne. 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 Conseil⁶ relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil⁷ sur le temps de travail, de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil⁸ 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. En outre, la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après la "Cour de justice") a jugé que le temps de garde, durant lequel les possibilités du travailleur d'exercer d'autres activités sont significativement restreintes, doit être considéré comme du temps de travail⁹. La directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil¹⁰ établit un cadre général fixant des exigences minimales relatives au droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements situés dans l'Union.
- (11) La recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale recommande¹¹ 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.

⁶ 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).

⁷ 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).

⁸ 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).

⁹ Arrêt de la Cour du 21 février 2018, Ville de Nivelles contre Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82.

¹⁰ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29).

¹¹ JO C 387 du 15.11.2019, p. 1.

- (12) Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil¹² 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.
- (13) Le règlement (UE) 2019/1150 du Parlement européen et du Conseil¹³ 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.
- (14) 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 droits minimums pour les travailleurs des plateformes ainsi que des règles destinées à améliorer la protection des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme 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 de droits visant à promouvoir la transparence, l'équité et la responsabilité. Ces droits devraient également viser à protéger les travailleurs et à améliorer les conditions de travail dans le cadre de la gestion algorithmique, y compris l'exercice de la négociation collective. 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.

¹² 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).

¹³ 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).

- (15) 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 (TFUE), 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, y compris l'utilisation de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés.
- (16) 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.
- (17) 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. 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 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 les conditions de travail et la transparence du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières, ainsi que la protection des travailleurs dans le cadre de la gestion algorithmique. En ce qui concerne l'article 16 du TFUE, la présente directive établit des règles destinées 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.

- (18) La présente directive devrait s'appliquer aux personnes exécutant un travail via une plateforme dans l'Union qui ont ou qui, sur la base d'une évaluation des faits, peuvent être réputés avoir un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice. Les dispositions relatives à la gestion algorithmique qui sont liées au traitement des données à caractère personnel devraient également s'appliquer aux personnes exécutant un travail via une plateforme qui n'ont pas de contrat de travail ou de relation de travail.
- (19) 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.
- (20) 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 traitent les données à caractère personnel de personnes exécutant un travail via une plateforme et prennent ou appuient des décisions qui ont une incidence, entre autres, sur les conditions de travail. Ces caractéristiques font des plateformes de travail numériques une forme d'organisation de la prestation de services par des professionnels indépendants qui se distingue de formes plus traditionnelles d'organisation de la prestation de services, telles que les formes traditionnelles de services de course à la demande ou de services de transport. En outre, la complexité accrue de l'organisation structurelle des plateformes de travail numériques va de pair avec leur évolution rapide, ce qui crée souvent des systèmes à "géométrie variable" dans l'organisation du travail. Par exemple, il pourrait exister des situations dans lesquelles les plateformes de travail numériques fournissent un service dont le bénéficiaire est la plateforme de travail numérique elle-même ou une entité commerciale distincte au sein du même groupe d'entreprises, ou organisent le travail d'une manière qui brouille les schémas traditionnels généralement reconnaissables dans les systèmes de prestation de services.

Cela pourrait également être le cas des plateformes de micro-travail ou de travail participatif, qui sont un type de plateformes de travail numérique en ligne qui fournissent à des entreprises ou à d'autres clients l'accès à une main-d'œuvre importante et flexible pour l'accomplissement de petites tâches pouvant être effectuées à distance au moyen d'un ordinateur et d'une connexion internet, telles que le marquage. Les tâches sont divisées et réparties entre un grand nombre de personnes (la "foule") qui peuvent les accomplir de manière asynchrone.

- (21) 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, indépendamment de son appellation et de sa nature, 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, sans intervenir d'aucune autre manière sur la plateforme, 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, 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 de permettre à des personnes qui ne sont pas des professionnels de revendre des biens, 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.
- (22) Les modalités et les processus de représentation des travailleurs varient d'un État membre à l'autre, reflétant leur histoire, leurs institutions et leur situation économique et politique respectives. Parmi les conditions propices au bon fonctionnement du dialogue social figurent l'existence de syndicats et d'organisations patronales puissants et indépendants ayant accès aux informations nécessaires pour participer au dialogue social ainsi que le respect des droits fondamentaux que sont la liberté d'association et le droit de négociation collective.

- (23) Conformément à la convention n° 135 (1971) de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant les représentants des travailleurs, ratifiée à ce jour par vingt-quatre États membres, les représentants des travailleurs peuvent être des personnes qui sont reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats, ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats. Cette convention précise que lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, cette représentation ne devrait pas être utilisée pour affaiblir les positions des syndicats concernés ou de leurs représentants et cette coopération entre les représentants élus et les syndicats concernés ou leurs représentants devrait être encouragée.
- (24) Les États membres ont ratifié la convention n° 98 (1949) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, selon laquelle les mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs, sont assimilés à des actes d'ingérence contre lesquels les États membres de l'OIT doivent protéger les organisations de travailleurs. Il importe de remédier à ces actes afin de garantir que, lors de la définition ou de la mise en œuvre des modalités pratiques d'information et de consultation prévues par la présente directive, les employeurs et les représentants des travailleurs travaillent dans un esprit de coopération et dans le respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise ou de l'établissement et des travailleurs.

- (25) 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. Cette manière d'organiser le travail via une plateforme se traduit souvent par un large éventail de relations multipartites différentes et complexes, y compris des chaînes de sous-contractants, de même qu'elle tend à brouiller les responsabilités incombant respectivement à la plateforme de travail numérique et aux intermédiaires. Les personnes exécutant un travail via une plateforme par le truchement d'intermédiaires sont exposées aux mêmes risques liés à la détermination erronée de leur statut professionnel ou au recours à des 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 appropriées, 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. Les États membres devraient mettre en place des mécanismes appropriés, y compris, le cas échéant, au moyen de systèmes de responsabilité conjointe et solidaire.
- (26) 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 de garantir ainsi que les travailleurs des plateformes jouissent pleinement des mêmes droits du travail que les autres travailleurs en application du droit de l'Union, du droit national et des conventions collectives nationales applicables. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie sur la base de faits, la ou les parties agissant en qualité d'employeur devraient être clairement identifiées et respecter les obligations correspondantes des employeurs en vertu du droit de l'Union, du droit national et des conventions collectives applicables dans le secteur d'activité.

- (27) Lorsqu'une partie est considérée comme un employeur et qu'elle remplit les conditions pour être une entreprise de travail intérimaire conformément à la directive 2008/104/CE, les obligations prévues par cette directive s'appliquent.
- (28) 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 (2006) sur les relations de travail de l'OIT, est particulièrement pertinent dans le cas du travail via une plateforme, les conditions contractuelles étant souvent fixées unilatéralement par une partie.

- (29) 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. Cette fausse déclaration est souvent faite pour éviter certaines obligations légales ou fiscales et pour créer un avantage concurrentiel par rapport aux entreprises qui respectent la loi. La Cour de justice a jugé¹⁴ 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'Union¹⁵, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail.

¹⁴ Arrêts de la Cour de justice du 13 janvier 2004, *Debra Allonby contre 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 contre LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674; et du 4 décembre 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media contre Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

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

- (30) 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. La communication de la Commission du 30 septembre 2022, qui contient des lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés et qui précise que, selon la Commission, les conventions collectives entre les travailleurs indépendants sans salariés et les plateformes de travail numériques concernant les conditions de travail ne relèvent pas du champ d'application de l'article 101 du TFUE, peut, à cette fin, servir d'orientation utile. Il est essentiel, cependant, que l'introduction de ces conventions collectives ne compromettent pas les objectifs poursuivis par la présente directive, en particulier la détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme.

(31) Le contrôle et la direction peuvent, de manière concrète, prendre différentes formes, étant donné que le modèle de l'économie des plateformes évolue constamment; par exemple, la plateforme de travail numérique pourrait exercer une direction et un contrôle non seulement par des moyens directs, mais également en appliquant des sanctions ou d'autres formes de traitement ou de pression défavorables. Dans le contexte du travail via une plateforme, il est souvent difficile pour les personnes exécutant un travail via une plateforme d'avoir un accès approprié aux outils et aux informations nécessaires pour faire valoir devant une autorité compétente la nature réelle de leur relation contractuelle et les droits qui en découlent. En outre, la gestion des personnes exécutant un travail via une plateforme au moyen de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés se caractérise par un flux opaque d'informations provenant de la plateforme de travail numérique. Ces caractéristiques du travail via une plateforme perpétuent le phénomène de qualification erronée de faux travail indépendant, empêchant ainsi la détermination correcte du statut professionnel et l'accès des travailleurs des plateformes à des conditions de vie et de travail décentes. Les États membres devraient donc prendre des mesures permettant une simplification effective des procédures pour les personnes exécutant un travail via une plateforme lorsqu'il s'agit d'établir la détermination correcte de leur statut professionnel. À cet égard, la présomption d'une relation de travail en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme est un instrument efficace qui contribue grandement à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs des plateformes. Par conséquent, cette relation devrait être légalement présumée comme une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice, lorsque des faits indiquant un contrôle et une direction sont constatés.

(32) Une présomption légale effective exige que le droit national permette effectivement à la personne exécutant un travail via une plateforme de bénéficier facilement de la présomption. Les exigences au titre de la présomption légale ne devraient pas être trop lourdes et devraient permettre à une personne exécutant un travail via une plateforme de fournir sans difficulté les éléments de preuve attestant de l'existence d'une relation de travail caractérisée par un déséquilibre des pouvoirs avec la plateforme de travail numérique. L'objectif de la présomption est de remédier efficacement au déséquilibre des pouvoirs entre les personnes exécutant un travail via une plateforme et la plateforme de travail numérique, et de le corriger. Les modalités de la présomption légale devraient être fixées par les États membres, dans la mesure où ceux-ci assurent l'établissement d'une présomption légale réfragable effective de travail qui constitue une simplification procédurale en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme, et n'ont pas pour effet d'alourdir la charge des exigences pesant sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, ou sur leurs représentants, dans les procédures visant à déterminer leur statut professionnel. L'application de la présomption légale ne devrait pas entraîner automatiquement le reclassement des personnes exécutant un travail via une plateforme. Lorsque la plateforme de travail numérique cherche à renverser la présomption légale, il lui incombe de prouver 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.

- (33) Conformément à l'objectif de la présente directive d'améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes, en déterminant correctement leur relation de travail et en garantissant ainsi qu'ils jouissent des droits correspondants découlant du droit de l'Union, du droit national et des conventions collectives nationales, 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, il est essentiel que la présomption soit effectivement appliquée dans tous les États membres, conformément à la présente directive. En particulier, 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.
- (34) Dans l'intérêt de la sécurité juridique, la présomption légale ne devrait pas avoir d'effets juridiques rétroactifs et ne devrait donc s'appliquer qu'à la période commençant le ... *[date de transposition de la présente directive]*, 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, y compris de la directive (UE) 2019/1152, antérieurs à la présente directive.

- (35) 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. 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. 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.
- (36) L'application effective de la présomption légale au moyen d'un cadre de mesures d'accompagnement est essentielle pour garantir la sécurité juridique et la transparence pour toutes les parties concernées. Ces mesures devraient comprendre la diffusion d'informations complètes au public, l'élaboration d'orientations sous la forme de recommandations concrètes et pratiques à l'intention des plateformes de travail numériques, des personnes exécutant un travail via une plateforme, des partenaires sociaux et des autorités nationales compétentes, et la réalisation de contrôles et d'inspections effectifs, conformément à la législation et aux pratiques nationales, y compris, le cas échéant, en fixant des objectifs pour ces contrôles et inspections.
- (37) Les autorités nationales compétentes des États membres devraient tirer parti de leur collaboration mutuelle, entre autres, par l'échange d'informations, tel que prévu par la législation et les pratiques nationales, aux fins de la détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme.

(38) Ces mesures devraient permettre de déterminer correctement l'existence d'une relation de travail au sens de la législation, 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, y compris, le cas échéant, la confirmation de la classification en tant que véritables travailleurs indépendants. Afin de permettre à ces autorités de s'acquitter de leurs tâches pour faire appliquer les dispositions de la présente directive, tout en soulignant que les décisions relatives aux effectifs des autorités nationales relèvent de la compétence des États membres, il est nécessaire que lesdites autorités disposent du personnel suffisant. Il convient à cette fin de veiller à ce que les autorités nationales compétentes soient dotées de ressources humaines suffisantes disposant des compétences requises et d'un accès à une formation appropriée et de prévoir une expertise technique dans le domaine de la gestion algorithmique. La convention n° 81 de l'OIT (1947) sur l'inspection du travail fournit des indications sur la manière de fixer un nombre suffisant d'inspecteurs du travail pour leur permettre d'assurer l'exercice efficace de leurs fonctions. La décision d'une autorité nationale compétente entraînant un changement de statut professionnel d'une personne exécutant un travail via une plateforme devrait être prise en compte par les autorités nationales compétentes lorsqu'elles décident des inspections et des contrôles qu'elles ont l'intention d'effectuer.

(39) 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 liés 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. L'article 88 du règlement (UE) 2016/679 dispose déjà que 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 employés dans le cadre des relations de travail. La présente directive prévoit des garanties plus spécifiques concernant le traitement des données à caractère personnel au moyen de systèmes automatisés dans le cadre du travail via une plateforme, assurant ainsi un niveau de protection plus élevé des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme. En particulier, la présente directive établit des règles plus spécifiques par rapport au règlement (UE) 2016/679 en ce qui concerne l'utilisation et la transparence de la prise de décision automatisée. La présente directive établit également des mesures supplémentaires par rapport au règlement (UE) 2016/679 dans le cadre du travail via une plateforme afin de garantir la protection de leurs données à caractère personnel, en particulier lorsque des décisions sont prises ou appuyées par le traitement automatisé de données à caractère personnel. 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.

- (40) Les articles 5, 6 et 9 du règlement (UE) 2016/679 exigent que les données à caractère personnel soient traitées de manière licite, loyale et transparente. Cela implique certaines restrictions quant à la manière dont les plateformes de travail numériques peuvent traiter les données à caractère personnel au moyen de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés. Néanmoins, dans le cas particulier du travail via une plateforme, le consentement au traitement de leurs données à caractère personnel ne peut être présumé avoir été donné librement par les personnes exécutant un travail via une plateforme. Les personnes exécutant un travail via une plateforme n'ont souvent pas de véritable liberté de choix ou ne sont pas en mesure de refuser ou de retirer leur consentement sans porter préjudice à leur relation contractuelle, compte tenu du déséquilibre des pouvoirs entre la personne exécutant un travail via une plateforme et la plateforme de travail numérique. Par conséquent, les plateformes de travail numériques ne devraient pas traiter les données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme au motif qu'une personne exécutant un travail via une plateforme a donné son consentement au traitement de ses données à caractère personnel.
- 41) Les plateformes de travail numériques ne devraient, au moyen de systèmes de surveillance automatisés ou de tout système automatisé utilisé pour appuyer ou prendre des décisions concernant des personnes exécutant un travail via une plateforme, 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, 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, traiter aucune donnée à caractère personnel afin de préjuger de l'exercice des droits fondamentaux, y compris le droit d'association, le droit de négociation et d'action collectives ou le droit à l'information et à la consultation, tels que définis dans la charte, et ne devraient traiter aucune donnée à caractère personnel pour déduire l'origine raciale ou ethnique, le statut migratoire, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap, l'état de santé, notamment une maladie chronique ou la séropositivité, l'état émotionnel ou psychologique, l'appartenance syndicale, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne.

- (42) Les plateformes de travail numériques ne devraient pas traiter les données biométriques des personnes exécutant un travail via une plateforme à des fins d'identification, à savoir aux fins d'établir l'identité d'une personne en comparant ses données biométriques aux données biométriques d'un certain nombre de personnes stockées dans une base de données (identification un à plusieurs). Cela est sans préjudice de la possibilité pour les plateformes de travail numériques de procéder à une vérification biométrique, à savoir vérifier l'identité d'une personne en comparant ses données biométriques aux données précédemment fournies par cette même personne (vérification "un à un" ou authentification), lorsque ce traitement de données à caractère personnel est par ailleurs licite en vertu du règlement (UE) 2016/679 et d'autres dispositions pertinentes du droit de l'Union et du droit national.
- (43) Les données fondées sur la biométrie sont les données à caractère personnel résultant d'un traitement technique spécifique, relatives aux propriétés, aux caractéristiques ou aux signaux physiques, physiologiques ou comportementaux, tels que les expressions faciales, les mouvements, la fréquence cardiaque, la voix, la pression sur des touches ou encore la démarche, d'une personne physique qui permettent ou confirment son identification.
- (44) Le traitement des données à caractère personnel au moyen de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés utilisés par les plateformes de travail numériques est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et les libertés des personnes exécutant un travail via une plateforme. Par conséquent, les plateformes de travail numériques devraient toujours réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données conformément aux exigences énoncées à l'article 35 du règlement (UE) 2016/679. Compte tenu des effets que les décisions prises par des systèmes de prise de décision automatisés ont sur les personnes exécutant un travail via une plateforme et, notamment, sur les travailleurs des plateformes, la présente directive établit des règles plus spécifiques concernant la consultation des personnes exécutant un travail via une plateforme et de leurs représentants dans le cadre des analyses d'impact relatives à la protection des données.

- (45) Outre ce qui est prévu dans le règlement (UE) 2016/679, les plateformes de travail numériques devraient être soumises à des obligations de transparence et d'information en ce qui concerne les systèmes de surveillance automatisés et les systèmes automatisés qui sont utilisés pour prendre ou appuyer des décisions qui ont une incidence sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris leurs conditions de travail, par exemple en ce qui concerne leur accès aux tâches, leurs revenus, leur sécurité et leur santé, leur temps de travail, leur promotion ou son équivalent et leur statut contractuel, notamment la limitation, la suspension ou la résiliation de leur compte. 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. Les travailleurs des plateformes devraient recevoir ces informations sous une forme concise, simple et compréhensible, dans la mesure où les systèmes et leurs caractéristiques les concernent directement, eux-mêmes et, le cas échéant, leurs conditions de travail, afin qu'ils soient effectivement informés. Ils devraient également être en droit de demander des informations complètes et détaillées sur tous les systèmes concernés. Des informations complètes et détaillées concernant ces systèmes automatisés devraient également être fournies aux représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme, ainsi qu'aux autorités nationales compétentes, à leur demande, afin de leur permettre d'exercer leurs fonctions.
- (46) Outre le droit à la portabilité des données à caractère personnel que la personne concernée a fournies à un responsable du traitement conformément à l'article 20 du règlement (UE) 2016/679, les personnes exécutant un travail via une plateforme devraient avoir le droit de recevoir, sans entrave et dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine, toutes les données à caractère personnel générées dans le contexte de l'exécution de leur travail dans le cadre des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés utilisés par une plateforme de travail numérique, y compris les notations et les évaluations, en vue de les transmettre ou de les faire transmettre à un tiers, y compris une autre plateforme de travail numérique. Les plateformes de travail numériques devraient fournir aux personnes exécutant un travail via une plateforme des outils gratuits facilitant la portabilité effective des données, pour leur permettre d'exercer leurs droits au titre de la présente directive et du règlement (UE) 2016/679.

- (47) Dans certains cas, les plateformes de travail numériques ne mettent pas formellement un terme à leur relation avec une personne exécutant un travail via une plateforme, mais restreignent le compte de ladite personne. Il faut entendre par là toute limitation imposée à la possibilité d'exécuter un travail via une plateforme par l'intermédiaire du compte, y compris une restriction de l'accès au compte ou de l'accès aux tâches.
- (48) 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 garantir un contrôle humain et, régulièrement et tous les deux ans au minimum, évaluer l'incidence de chaque décision prise ou appuyée par les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris, le cas échéant, en ce qui concerne leurs conditions de travail et l'égalité de traitement au travail. Les représentants des travailleurs devraient être associés au processus d'évaluation.

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 contrôle devraient avoir la compétence, la formation et l'autorité nécessaires pour exercer cette fonction et en particulier le droit de passer outre des décisions automatiques. Elles devraient être protégées contre le licenciement, les mesures disciplinaires ou tout autre traitement défavorable dans l'exercice de leurs fonctions. En outre, il importe que les plateformes de travail numériques remédient aux défaillances systématiques en ce qui concerne l'utilisation des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés. Par conséquent, lorsque les résultats des activités de contrôle mettent au jour des risques élevés de discrimination au travail ou de violation des droits des personnes exécutant un travail via une plateforme, les plateformes de travail numériques devraient prendre des mesures appropriées pour y remédier, y compris éventuellement en mettant un terme à l'utilisation des systèmes concernés.

(49) Le 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. À titre supplémentaire par rapport au règlement (UE) 2016/679 dans le contexte de la gestion algorithmique, et compte tenu des conséquences graves, pour les personnes exécutant un travail via une plateforme, des décisions de limitation, de suspension ou de résiliation de la relation contractuelle ou du compte de la personne exécutant un travail via une plateforme, ou de toute décision entraînant un préjudice équivalent, ces décisions devraient toujours être prises par un être humain. À titre supplémentaire 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, sans retard injustifié, une explication concernant une décision, l'absence de décision ou un ensemble de décisions appuyées ou, le cas échéant, prises par des systèmes de prise de décision automatisés.

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, étant donné que certaines décisions sont susceptibles d'avoir des effets négatifs importants sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, en particulier sur leurs revenus potentiels, 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 des aspects fondamentaux de la relation contractuelle, ladite plateforme devrait fournir à la personne concernée, dans les meilleurs délais et au plus tard à la date de prise d'effet de la décision, une motivation écrite de cette décision, . 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, 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 retard injustifié et, en tout état de cause, dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande.

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 retard injustifié ou, lorsque cela n'est pas possible, réparer de manière adéquate le préjudice subi et prévoir les mesures nécessaires pour éviter que des décisions similaires ne soient prises à l'avenir, y compris en cessant d'y recourir. En ce qui concerne l'évaluation humaine des décisions, les dispositions spécifiques du règlement (UE) 2019/1150 devraient prévaloir en ce qui concerne les entreprises utilisatrices.

- (50) La directive 89/391/CEE du Conseil¹⁶ 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 d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité au travail, et énonce des principes généraux de prévention que les employeurs doivent mettre en œuvre. Les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés peuvent avoir une incidence significative sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs des plateformes.

La direction, l'évaluation et la discipline algorithmiques intensifient l'effort de travail en renforçant la surveillance, en augmentant le rythme exigé des travailleurs, en minimisant les interruptions dans le flux de travail et en étendant l'activité professionnelle au-delà du lieu et des heures de travail traditionnels. La limitation de l'apprentissage au travail et de l'influence sur les tâches en raison de l'utilisation d'algorithmes non transparents, de l'intensification du travail et de l'insécurité soulignée ci-dessus est susceptible d'accroître le stress et l'anxiété des travailleurs. Par conséquent, les plateformes de travail numériques devraient évaluer ces risques, déterminer si les garanties offertes par les systèmes sont appropriées pour y remédier 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 des plateformes, de leurs représentants et des autorités compétentes son évaluation des risques et son évaluation des mesures d'atténuation.

¹⁶ 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).

- (51) L'information et la consultation des représentants des travailleurs, réglementées au niveau de l'Union par la directive 2002/14/CE, constituent un moyen essentiel de favoriser un dialogue social efficace. Étant donné que l'introduction de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ou la modification substantielle de leur utilisation 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, des mesures supplémentaires sont nécessaires pour que les plateformes de travail numériques informent et consultent effectivement les représentants des travailleurs des plateformes avant que de telles décisions ne soient prises, au niveau approprié. Compte tenu de la complexité technique des systèmes de gestion algorithmique, les informations devraient être fournies en temps utile pour permettre aux représentants des travailleurs des plateformes de se préparer à la consultation, 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.
- (52) En l'absence de représentants des travailleurs, les travailleurs devraient pouvoir être informés directement par la plateforme de travail numérique de toute introduction ou modification substantielle de ce type en ce qui concerne les systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés.

- (53) Les travailleurs indépendants représentent une proportion 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 dans 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.
- (54) Les obligations incombant aux plateformes de travail numériques, y compris en matière d'information et de consultation concernant les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, s'appliquent indépendamment de la question de savoir si les systèmes en question sont gérés par la plateforme de travail numérique elle-même ou par un prestataire de services externe qui effectue le traitement de données pour le compte de la plateforme de travail numérique.

- (55) Afin de permettre aux autorités nationales compétentes 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. Un système d'information systématique et transparent, y compris au niveau transfrontière, est également indispensable pour empêcher la concurrence déloyale entre les plateformes de travail numériques. Cette obligation ne devrait pas remplacer les obligations de déclaration ou de notification établies par d'autres instruments de l'Union.
- (56) L'Autorité européenne du travail (AET) contribue à garantir une mobilité équitable de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Union, et en particulier elle facilite la coopération et l'échange d'informations entre les États membres en vue de l'application et du respect cohérents, effectifs et efficaces du droit pertinent de l'Union, coordonne et soutient des inspections communes et concertées, effectue des analyses et des évaluations des risques sur les questions de mobilité transfrontière de la main-d'œuvre et aide les États membres à lutter contre le travail non déclaré. Elle a donc un rôle important à jouer pour relever les défis liés aux activités transfrontières de nombreuses plateformes de travail numériques ainsi qu'à ceux liés au travail non déclaré dans le cadre du travail via une plateforme.
- (57) Les informations sur le travail via une plateforme effectué par des personnes exécutant un travail via une plateforme de travail numérique, le nombre des personnes concernées, 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. 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.

- (58) Le recours au travail non déclaré sur les plateformes de livraison a été mis en évidence dans plusieurs États membres. Cette pratique est exercée au moyen d'identités louées et consiste, pour les personnes exécutant un travail via une plateforme ayant le droit de travailler qui s'inscrivent sur la plateforme, à louer leurs comptes à des migrants sans papiers et à des mineurs. Cette pratique prive donc de protection ces personnes, y compris les ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, dont la situation limite souvent l'accès à la justice par crainte de représailles ou de risque d'expulsion. La directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil¹⁷ prévoit des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. Les obligations en matière de transparence et les règles relatives aux intermédiaires énoncées dans la présente directive contribuent fortement, avec la directive 2009/52/CE, à remédier au problème du travail non déclaré dans le cadre du travail via une plateforme. En outre, il est essentiel que les plateformes de travail numériques garantissent une vérification fiable de l'identité des travailleurs des plateformes.
- (59) 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 en temps utile 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 adéquate 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.
- (60) Les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme devraient pouvoir, en conformité avec la législation et la pratique 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.

¹⁷ Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (JO L 168 du 30.6.2009, p.24).

- (61) Le travail via une plateforme se caractérise par l'absence de lieu de travail commun permettant aux personnes exécutant un travail via une plateforme d'apprendre à se connaître et de communiquer entre elles 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 de manière privée et sécurisée et être contactées par leurs représentants. 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.
- (62) Les personnes exécutant un travail via une plateforme sont exposées, en particulier dans le cadre du travail sur site, à un risque de violence et de harcèlement, sans disposer d'un lieu de travail physique où elles sont en mesure de traiter des plaintes. Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont susceptibles d'avoir une incidence négative sur la santé et la sécurité des travailleurs des plateformes. En ce qui concerne le travail via une plateforme, les États membres devraient prévoir des mesures préventives, y compris la mise en place de canaux de signalement efficaces. Les États membres sont également encouragés à soutenir des mesures efficaces de lutte contre la violence et le harcèlement dans le cadre du travail via une plateforme et, en particulier, à prévoir des canaux appropriés de signalement pour les travailleurs indépendants.
- (63) Dans des procédures administratives ou judiciaires portant sur les droits et obligations prévus par la présente directive, il se peut que les 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 aspects de l'exécution du travail ou dirige celle-ci, ainsi que d'autres éléments concernant l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés, 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.

- (64) Étant donné que la présente directive prévoit des règles plus spécifiques et 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 dans le règlement (UE) 2016/679 devraient être compétentes pour contrôler l'observation de ces garanties. Le cadre procédural établi par le règlement (UE) 2016/679, et notamment ses chapitres VI, VII et VIII, devrait s'appliquer pour faire respecter les règles supplémentaires et plus spécifiques 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, dudit règlement.
- (65) 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 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, y compris à l'échelle transfrontière, 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.
- (66) 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, dans la mesure où il s'agit de travailleurs des plateformes, contre une résiliation de contrat, dans la mesure où il s'agit de travailleurs non salariés, et contre les mesures équivalentes, y compris la suspension du compte.

- (67) Étant donné que le double objectif de la présente directive, à savoir améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme et la protection des données à caractère personnel, 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 énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.
- (68) 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, y compris en ce qui concerne les mécanismes visant à s'assurer de l'existence d'une relation de travail, 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 ou les prérogatives existantes dont jouissent les représentants.
- (69) L'autonomie des partenaires sociaux doit être respectée. Les États membres devraient pouvoir autoriser les partenaires sociaux, dans des conditions spécifiques, à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives qui s'écartent de certaines dispositions, tout en respectant la protection globale des travailleurs des plateformes.
- (70) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques inutiles telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont par conséquent invités à évaluer les incidences de leurs mesures de transposition sur les PME afin de s'assurer que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative.

- (71) 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.
- (72) Conformément à la déclaration politique commune des États membres et de la Commission du 28 septembre 2011 sur les documents explicatifs¹⁸, 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.
- (73) 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 Conseil¹⁹ et a rendu un avis le 2 février 2022²⁰,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

¹⁸ JO C 369 du 17.12.2011, p. 14.

¹⁹ 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).

²⁰ JO C ...

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet et champ d'application

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer les conditions de travail et la protection des données à caractère personnel dans le cadre du travail via une plateforme, par:
 - a) l'introduction de mesures pour faciliter la détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme;
 - b) la promotion de la transparence, de l'équité, du contrôle humain, de la sécurité et de la responsabilité dans la gestion algorithmique du travail via une plateforme; et
 - c) l'amélioration de la transparence du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières.

2. La présente directive établit des droits minimaux qui s'appliquent à toute personne exécutant un travail via une plateforme dans l'Union qui a ou qui, sur la base d'une évaluation des faits, peut être réputée avoir un contrat de travail ou 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.

La présente directive établit également des règles visant à améliorer la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de leurs données à caractère personnel en prévoyant des mesures en matière de gestion algorithmique applicables aux personnes exécutant un travail via une plateforme dans l'Union, y compris celles qui n'ont pas de contrat ou de relation de travail.

3. La présente directive s'applique aux plateformes de travail numériques organisant le travail via une plateforme exécuté dans l'Union, quel que soit leur lieu d'établissement et quel que soit le droit par ailleurs applicable.

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 ou un intermédiaire et l'individu, 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", toute personne exécutant un travail via une plateforme qui a un contrat de travail ou qui est considérée 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;

- 5) "intermédiaire", une personne physique ou morale qui, aux fins de mettre des travaux de plateforme à disposition via une plateforme de travail numérique ou à la disposition d'une telle plateforme:
- a) établit une relation contractuelle avec ladite plateforme de travail numérique et avec une personne exécutant un travail via une plateforme; ou
 - b) fait partie d'une chaîne de sous-traitance entre ladite plateforme de travail numérique et la personne exécutant un travail via une plateforme;
- 6) "représentants des travailleurs", les représentants des travailleurs des plateformes, tels que les syndicats et les représentants qui sont librement élus par les travailleurs des plateformes, conformément à la législation et à la pratique nationales;
- 7) "représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme", les représentants des travailleurs et, dans la mesure où la législation et la pratique nationales le prévoient, les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme autres que les travailleurs des plateformes;
- 8) "systèmes de surveillance automatisés", des systèmes qui sont utilisés aux fins ou à l'appui de la surveillance, de la supervision ou de l'évaluation du travail des personnes exécutant un travail via une plateforme ou les activités menées dans l'environnement de travail, y compris par la collecte de données à caractère personnel, par voie électronique;
- 9) "systèmes de prise de décision automatisés", les systèmes qui sont utilisés pour prendre ou appuyer, par voie électronique, des décisions qui ont une incidence significative sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris les conditions de travail des travailleurs des plateformes, en particulier les décisions ayant une incidence sur leur recrutement, l'accès aux tâches et l'organisation des tâches, leurs revenus, y compris la tarification des tâches, leur sécurité et leur santé, leur temps de travail, leur accès à la formation, leur promotion ou son équivalent, 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 qui permet à des personnes qui ne sont pas des professionnels de revendre des biens.

Article 3

Intermédiaires

Les États membres prennent les mesures appropriées pour faire en sorte 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 au titre de la présente directive que celles qui ont une relation contractuelle directe avec une plateforme de travail numérique. À cet effet, les États membres prennent des mesures, en conformité avec la législation et la pratique nationales, pour mettre en place des mécanismes appropriés, qui comprennent, le cas échéant, des systèmes de responsabilité solidaire.

CHAPITRE II

STATUT PROFESSIONNEL

Article 4

Détermination correcte du statut professionnel

1. Les États membres disposent de procédures appropriées et efficaces pour vérifier le statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme et en garantir la détermination correcte, 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, y compris par l'application de la présomption d'une relation de travail conformément à l'article 5.
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, y compris 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.
3. Lorsque l'existence d'une relation de travail est établie, la ou les parties qui assument les obligations de l'employeur sont clairement identifiées conformément au système juridique national.

Article 5

Présomption légale

1. La relation contractuelle 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 lorsque des faits témoignant d'un contrôle et d'une direction, conformément à la législation nationale, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans les États membres et eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice, sont constatés. Lorsque la plateforme de travail numérique cherche à renverser la présomption légale, il lui incombe de prouver 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.
2. À cet effet, les États membres établissent une vraie présomption réfragable de relation de travail qui constitue une facilitation procédurale en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme, et les États membres assurent que cette présomption légale n'a pas pour effet d'alourdir la charge des exigences pesant sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, ou sur leurs représentants, dans les procédures visant à déterminer leur statut professionnel.
3. 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 portant sur des questions 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.

4. Les personnes exécutant un travail via une plateforme et, conformément à la législation et à la pratique nationales, leurs représentants ont le droit d'engager la procédure visée au paragraphe 3, premier alinéa, afin de déterminer le statut professionnel correct de la personne exécutant un travail via une plateforme.
5. Lorsqu'une autorité nationale compétente estime que le statut professionnel d'une personne exécutant un travail via une plateforme pourrait avoir été déterminé erronément, elle prend les mesures ou engage les procédures appropriées, conformément à la législation et à la pratique nationales, afin de vérifier le statut professionnel de cette personne.
6. En ce qui concerne les relations contractuelles établies antérieurement et toujours en cours à la date fixée à l'article 29, paragraphe 1, la présomption légale visée au présent article ne s'applique qu'à la période commençant à cette date.

Article 6

Cadre de mesures d'accompagnement

Les États membres établissent un cadre de mesures d'accompagnement afin de garantir la mise en œuvre effective et le respect de la présomption légale. En particulier, ils:

- a) élaborent des orientations appropriées, y compris sous la forme de recommandations concrètes et pratiques, 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 œuvre la présomption légale, y compris pour ce qui est des procédures permettant de la renverser;
- b) élaborent des orientations et établissent des procédures appropriées, conformes à la législation et à la pratique nationales, permettant aux autorités nationales compétentes, y compris dans le cadre de la collaboration entre les différentes autorités nationales compétentes, de recenser, de cibler et de poursuivre de manière proactive les plateformes de travail numériques qui ne respectent pas les règles relatives à la détermination correcte du statut professionnel;

- c) prévoient des contrôles et des inspections effectifs par les autorités nationales, en conformité avec la législation ou la pratique nationales, et en particulier, le cas échéant, des contrôles et des inspections visant des plateformes de travail numériques spécifiques lorsque l'existence d'un statut professionnel d'une personne exécutant un travail via une plateforme a été vérifiée par une autorité nationale compétente, tout en veillant à ce que ces contrôles et inspections soient proportionnés et non discriminatoires;
- d) prévoient une formation appropriée à l'intention des autorités nationales compétentes et rendent disponible une expertise technique dans le domaine de la gestion algorithmique, afin de permettre à ces autorités d'accomplir les tâches visées au point b).

CHAPITRE III

GESTION ALGORITHMIQUE

Article 7

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 numériques 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 d'autres personnes exécutant un travail via une plateforme et leurs représentants;
 - c) la collecte de données à caractère personnel alors que la personne exécutant un travail via une plateforme ne propose pas ou n'exécute pas de travail via une plateforme;
 - d) le traitement de données à caractère personnel pour prévoir l'exercice de droits fondamentaux, y compris le droit d'association, le droit de négociation et d'actions collectives ou le droit à l'information et à la consultation, tels qu'ils sont définis dans la charte;
 - e) le traitement de données à caractère personnel pour déduire l'origine raciale ou ethnique, le statut migratoire, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap, l'état de santé, notamment une maladie chronique ou le statut VIH, l'état émotionnel ou psychologique, l'affiliation syndicale, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne;
 - f) le traitement de données biométriques, telles qu'elles sont définies à l'article 4, point 14), du règlement (UE) 2016/679, d'une personne exécutant un travail via une plateforme afin d'établir son identité en comparant ces données aux données biométriques de personnes stockées dans une base de données.

2. Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes les personnes exécutant un travail via une plateforme dès le début de la procédure de recrutement ou de sélection.
3. Le présent article s'applique non seulement aux systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, mais également aux plateformes de travail numériques lorsqu'elles utilisent des systèmes automatisés qui appuient ou prennent des décisions ayant une quelconque incidence sur les personnes exécutant un travail via une plateforme.

Article 8

Analyse d'impact relative à la protection des données

1. Le traitement de données à caractère personnel par une plateforme de travail numérique au moyen de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés est un type de traitement susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques au sens de l'article 35, paragraphe 1, du règlement (UE) 2016/679. Lorsqu'elles effectuent, conformément à l'article 35, paragraphe 1, dudit règlement, une analyse de l'impact du traitement de données à caractère personnel par des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés sur la protection des données à caractère personnel des personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris concernant les limitations au traitement visées à l'article 7 de la présente directive, les plateformes de travail numériques, agissant en tant que responsables du traitement au sens de l'article 4, point 7), du règlement susvisé, sollicitent l'avis des personnes exécutant un travail via une plateforme et de leurs représentants.
2. Les plateformes de travail numériques fournissent le résultat de l'analyse aux représentants des travailleurs.

Article 9

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

1. Les États membres exigent des plateformes de travail numériques qu'elles fournissent aux personnes exécutant un travail via une plateforme, aux représentants des travailleurs des plateformes et, sur demande, aux autorités nationales compétentes des informations sur le recours à des systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés.

Ces informations portent sur:

- a) tous les types de décisions appuyées ou prises par des systèmes de prise de décision automatisés, y compris lorsque ces systèmes appuient ou prennent des décisions qui n'ont pas une incidence notable sur les personnes exécutant un travail via une plateforme;
- b) 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 de données et d'actions surveillées, supervisées ou évaluées par ces systèmes, y compris l'évaluation par le destinataire du service;
 - iii) l'objectif de la surveillance et la manière dont le système doit l'atteindre;
 - iv) les destinataires ou catégories de destinataires des données à caractère personnel traitées par ces systèmes, et toute transmission ou tout transfert de ces données à caractère personnel, y compris au sein d'un groupe d'entreprises;
- c) 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 catégories de données et 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 limiter, 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 de toute décision ayant un effet équivalent ou préjudiciable.

2. Les plateformes de travail numériques fournissent les informations visées au paragraphe 1 sous forme de document écrit, qui peut être électronique. Les informations sont présentées sous une forme transparente, intelligible et facilement accessible, dans un langage clair et simple.
3. Les personnes exécutant un travail via une plateforme reçoivent des informations concises sur les systèmes et leurs caractéristiques qui les concernent directement, y compris leurs conditions de travail le cas échéant, au plus tard le premier jour ouvrable avant l'introduction de changements ayant une incidence sur les conditions de travail, l'organisation du travail ou la surveillance de l'exécution du travail, ou à tout moment à leur demande. À leur demande, elles reçoivent également des informations complètes et détaillées sur tous les systèmes concernés et leurs caractéristiques.
4. Les représentants des travailleurs reçoivent des informations complètes et détaillées sur tous les systèmes concernés et leurs caractéristiques. Ils reçoivent ces informations avant le recours à ces systèmes ou l'introduction de changements ayant une incidence sur les conditions de travail, l'organisation du travail ou la surveillance de l'exécution du travail, ou à tout moment à leur demande. Les autorités nationales compétentes reçoivent des informations complètes et détaillées à tout moment à leur demande.
5. Les plateformes de travail numériques fournissent les informations visées au paragraphe 1 aux personnes faisant l'objet d'une procédure de recrutement ou de sélection. Ces informations sont fournies conformément au paragraphe 2, sont concises, ne concernent que les systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés utilisés dans le cadre de cette procédure et sont fournies avant le début de cette procédure.

6. Les personnes exécutant un travail via une plateforme ont un droit à la portabilité des données à caractère personnel générées dans le contexte de l'exécution de leur travail dans le cadre des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés utilisés par une plateforme de travail numérique, y compris les notations et les évaluations, sans que cela ne porte atteinte aux droits du destinataire du service conformément au règlement (UE) 2016/679. La plateforme de travail numérique fournit, gratuitement, aux personnes exécutant un travail via une plateforme des outils visant à faciliter l'exercice effectif de leurs droits à la portabilité, visés à l'article 20 du règlement (UE) 2016/679 et dans la première phrase du présent paragraphe. À la demande de la personne exécutant un travail via une plateforme, la plateforme de travail numérique transmet directement ces données à caractère personnel à un tiers.

Article 10

Contrôle humain des systèmes automatisés

1. Les États membres veillent à ce que les plateformes de travail numériques contrôlent et, avec la participation des représentants des travailleurs, procèdent régulièrement, et en tout cas tous les deux ans, à une évaluation de l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par les systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés utilisés par la plateforme de travail numérique sur les personnes exécutant un travail via une plateforme, y compris, le cas échéant, sur leurs conditions de travail et l'égalité de traitement au travail.
2. Les États membres exigent des plateformes de travail numériques qu'elles garantissent des ressources humaines suffisantes pour assurer un contrôle et une évaluation effectifs de 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 contrôle 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.

3. Lorsque le contrôle ou l'évaluation visés au paragraphe 1 mettent au jour un risque élevé de discrimination au travail dans le cadre de l'utilisation de systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés ou concluent que des décisions individuelles prises ou appuyées par des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés ont violé les droits d'une personne exécutant un travail via une plateforme, la plateforme de travail numérique prend les mesures nécessaires, y compris, le cas échéant, une modification du système de surveillance et de prise de décision automatisé ou la cessation de son utilisation, afin d'éviter que de telles décisions ne soient prises à l'avenir.
4. Les informations relatives à l'évaluation en vertu du paragraphe 1 sont transmises aux représentants des travailleurs des plateformes. Les plateformes de travail numériques mettent également ces informations à la disposition des personnes exécutant un travail via une plateforme et des autorités nationales compétentes à leur demande.
5. Toute décision de limitation, de suspension ou de résiliation de la relation contractuelle ou du compte d'une personne exécutant un travail via une plateforme, ou toute autre décision entraînant un préjudice équivalent, est prise par un être humain.

Article 11

Évaluation humaine

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 retard injustifié, une explication concernant toute décision prise ou appuyée par un système de prise de décision automatisé. Cette explication, orale ou écrite, est présentée de manière transparente et intelligible, dans un langage clair et simple. 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 une motivation écrite de toute décision appuyée ou, le cas échéant, prise par un système de prise de décision automatisé visant à limiter, suspendre ou résilier le compte de la personne exécutant un travail via une plateforme, de toute décision de refuser la rémunération du travail exécuté par la personne exécutant un travail via une plateforme, de toute décision relative au statut contractuel de la personne exécutant un travail via une plateforme, de toute décision ayant des effets similaires ou de toute autre décision ayant une incidence sur les aspects essentiels de la relation de travail ou autre relation contractuelle, sans retard injustifié et au plus tard le jour où elle prend effet.

2. Les personnes exécutant un travail via une plateforme et, conformément à la législation ou la pratique nationale, les représentants agissant au nom des personnes exécutant un travail via une plateforme ont le droit de demander à la plateforme de travail numérique de réexaminer les décisions visées au paragraphe 1. La plateforme de travail numérique répond à cette demande en fournissant à la personne exécutant un travail via une plateforme une réponse suffisamment précise et dûment motivée sous forme de document écrit, qui peut être électronique, sans retard 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 tout état de cause dans un délai de deux semaines à compter de l'adoption de la décision. Lorsqu'une telle rectification n'est pas possible, la plateforme de travail numérique offre une réparation adéquate pour le préjudice subi. En tout état de cause, la plateforme de travail numérique prend les mesures nécessaires, y compris, le cas échéant, une modification du système de prise de décision automatisé ou la cessation de son utilisation, 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 de l'article 2, point 1), du règlement (UE) 2019/1150.

Article 12

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. En ce qui concerne les exigences prévues au paragraphe 1 du présent article, les plateformes de travail numériques assurent l'information, la consultation et la participation effectives des travailleurs des plateformes et/ou de leurs représentants conformément aux articles 10 et 11 de la directive 89/391/CEE du Conseil.
3. 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 indue sur les travailleurs des plateformes ou qui mette en danger d'une autre façon la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs des plateformes.
4. Le présent article s'applique non seulement aux systèmes de prise de décision automatisés, mais également lorsque les plateformes de travail numériques utilisent des systèmes automatisés qui appuient ou prennent des décisions ayant une quelconque incidence sur les travailleurs des plateformes.
5. Pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes, y compris pour les protéger de la violence et du harcèlement, les États membres veillent à ce que les plateformes de travail numériques prennent des mesures préventives, y compris la mise en place de canaux de signalement efficaces.

Article 13

Information et consultation

1. La présente directive n'a pas d'incidence sur la directive 89/391/CEE en ce qui concerne l'information et la consultation, ni sur les directives 2002/14/CE et 2009/38/CE.
2. Les États membres veillent à ce que l'information et la consultation, au sens de l'article 2, points f) et g), de la directive 2002/14/CE, des représentants des travailleurs par les plateformes de travail numériques respectent non seulement les directives visées au paragraphe 1 du présent article, mais s'appliquent également aux décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ou à des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes. Aux fins du présent paragraphe, l'information et la consultation des représentants des travailleurs ont lieu selon les mêmes modalités en matière d'exercice des droits à l'information et à la consultation que celles qui sont prévues dans la directive 2002/14/CE.

3. Les représentants des travailleurs des plateformes 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 compte plus de deux cent cinquante 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, tout en veillant à l'effectivité de l'assistance.

Article 14

Information des travailleurs

En l'absence de représentants des travailleurs des plateformes, les États membres veillent à ce que les plateformes de travail numériques informent directement les travailleurs des plateformes concernés des décisions susceptibles de donner lieu à l'introduction de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés ou à des modifications substantielles dans l'utilisation de ces systèmes. Les informations sont fournies sous forme de document écrit, qui peut être électronique, et sont présentées sous une forme transparente, intelligible et facilement accessible, dans un langage clair et simple.

Article 15

Dispositions spécifiques relatives aux représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme autres que les représentants des travailleurs des plateformes

Les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme autres que les représentants des travailleurs ne peuvent exercer les droits conférés aux représentants des travailleurs en vertu de l'article 8, paragraphe 2, de l'article 9, paragraphes 1 et 4, de l'article 10, paragraphe 4, et de l'article 11, paragraphe 2, que dans la mesure où ils agissent au nom de personnes exécutant un travail via une plateforme qui ne sont pas des travailleurs des plateformes en ce qui concerne la protection de leurs données à caractère personnel.

CHAPITRE IV

TRANSPARENCE DU TRAVAIL VIA UNE PLATEFORME

Article 16

Déclaration du travail via une plateforme

Les États membres exigent des plateformes de travail numériques qu'elles déclarent le travail exécuté 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 17

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 compétentes ainsi que des représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme:
 - a) le nombre de personnes exécutant un travail via une plateforme par l'intermédiaire de la plateforme de travail numérique concernée, ventilé par niveau d'activité et en fonction de leur statut contractuel ou professionnel;
 - b) les conditions générales, fixées par la plateforme de travail numérique et applicables à ces relations contractuelles;

- c) la durée moyenne d'activité, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine et par personne et le revenu moyen provenant de l'activité des personnes exécutant régulièrement un travail via une plateforme par l'intermédiaire de la plateforme de travail numérique concernée;
 - d) les intermédiaires avec lesquels la plateforme de travail numérique a une relation contractuelle.
2. Les États membres veillent à ce que les plateformes de travail numériques fournissent aux autorités nationales compétentes des informations sur le travail exécuté par les personnes exécutant un travail via une plateforme et sur leur statut professionnel.
 3. Les informations visées au paragraphe 1 sont fournies pour chaque État membre dans lequel des personnes exécutent un travail via une plateforme par l'intermédiaire de la plateforme de travail numérique concernée. En ce qui concerne le paragraphe 1, point c), les informations en question ne sont fournies que sur demande. 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 modifiées sur le fond.
 4. Les autorités compétentes visées au paragraphe 1 et les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme ont le droit de demander aux plateformes de travail numériques des éclaircissements et des précisions supplémentaires au sujet de toutes les informations fournies, y compris des précisions concernant le contrat de travail. Les plateformes de travail numériques répondent à cette demande en fournissant une réponse motivée sans retard injustifié.
 5. 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 3 ne se fait qu'une fois par an.

CHAPITRE V

VOIES DE RECOURS ET APPLICATION DU DROIT

Article 18

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 en temps utile à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours, y compris pour ce qui est d'une réparation adéquate du préjudice subi, en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive.

Article 19

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

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.

Article 20

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 et de communiquer entre elles de manière privée et sécurisée, et de contacter les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme ou d'être contactées par eux, 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. 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 21

Accès aux preuves

1. Les États membres veillent à ce que, dans les procédures relatives aux dispositions de la présente directive, les juridictions nationales ou les autorités 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.

Article 22

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 23

Protection contre le licenciement

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement ou la résiliation du contrat de personnes exécutant un travail via une plateforme, ou leur équivalent, ainsi que tous préparatifs en vue du licenciement, de la résiliation du contrat ou de leur 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, que leur contrat a été résilié ou qu'elles 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, la résiliation du contrat ou toute mesure équivalente. La plateforme de travail numérique fournit cette justification par écrit, sans retard 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, pareille résiliation du contrat ou pareilles mesures équivalentes, il incombe à la plateforme de travail numérique de prouver que le licenciement, la résiliation du contrat ou les mesures équivalentes étaient fondés sur des motifs autres que ceux visés au paragraphe 1.

4. 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.
5. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si l'État membre en dispose autrement.

Article 24

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 7 à 11 de la présente directive en ce qui concerne les questions relatives à la protection des données, 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 7 à 11 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. Les autorités nationales compétentes coopèrent par l'échange d'informations pertinentes et de bonnes pratiques concernant la mise en œuvre de la présomption légale, avec le soutien de la Commission européenne.

4. Lorsque les personnes exécutant un travail via une plateforme exécutent un travail via une plateforme dans un État membre différent de celui dans lequel la plateforme de travail numérique est établie, les autorités compétentes de ces États membres échangent des informations aux fins de l'application de la présente directive.
5. Sans préjudice du paragraphe 1, les États membres établissent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en vertu des dispositions de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent du champ d'application de la présente directive. Ces sanctions sont effectives, dissuasives et proportionnées à la nature, à la gravité et à la durée de la violation commise par l'entreprise et au nombre de travailleurs concernés.
6. En cas de violations liées au refus des plateformes de travail numériques de se conformer à une décision juridique déterminant le statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme, les États membres prévoient des sanctions, qui peuvent comprendre des sanctions financières.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 25

Promotion de la négociation collective dans le cadre du travail via une plateforme

Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et compte tenu de la diversité des pratiques nationales, les États membres prennent des mesures appropriées pour promouvoir le rôle des partenaires sociaux et encourager l'exercice du droit de négociation collective dans le cadre du travail via une plateforme, y compris des mesures visant à déterminer le statut professionnel correct des travailleurs des plateformes et à faciliter l'exercice de leurs droits liés à la gestion algorithmique comme prévu au chapitre III de la présente directive.

Article 26

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 des plateformes dans les États membres, y compris en ce qui concerne les procédures établies pour la détermination correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme ainsi que les prérogatives existantes de leurs représentants.
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.
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 27

Diffusion des informations

Les États membres veillent à ce que les mesures nationales transposant la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur portant sur l'objet visé à l'article 1^{er}, notamment les informations relatives à l'application de la présomption légale, soient portées à la connaissance des personnes exécutant un travail via une plateforme et des plateformes de travail numériques, y compris des petites et moyennes entreprises, ainsi que du grand public. Ces informations sont fournies de manière claire, complète et facilement accessible, y compris pour les personnes handicapées.

Article 28

Conventions collectives et règles spécifiques relatives au traitement des données à caractère personnel

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 9, 10 et 11, conformément à l'article 26, paragraphe 1. Les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives, conformément à la législation ou la pratique nationale, qui, tout en respectant la protection globale des travailleurs des plateformes, établissent des modalités concernant le travail via une plateforme qui diffèrent de celles visées aux articles 12 et 13 et, lorsqu'ils confient aux partenaires sociaux sa mise en œuvre conformément à l'article 29, paragraphe 4, de celles visées à l'article 17.

Article 29

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 ... [deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente directive]. 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 législation et leur pratique nationales, prennent des 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 30

Réexamen par la Commission

Au plus tard ... [cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente directive], 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 micro, petites et moyennes entreprises, examine la mise en œuvre de la présente directive et propose, s'il y a lieu, des modifications législatives. Dans le cadre de cet examen, la Commission accorde une attention particulière à l'incidence du recours à des intermédiaires sur la mise en œuvre globale de la présente directive ainsi qu'à l'effectivité de la présomption réfragable de la relation de travail introduite conformément à l'article 5.

Article 31

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 32

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à ...,

Par le Parlement européen

La présidente

Par le Conseil

Le président/La présidente