

Directive de l'Union européenne sur le travail de plateforme

Le Parlement doit mettre aux voix l'accord conclu avec le Conseil sur une nouvelle directive qui fixe des normes minimales pour améliorer les conditions de travail des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes numériques. Ce texte établit les premières règles de l'Union relatives à la gestion algorithmique sur le lieu de travail. Fruit de négociations difficiles, la directive indique aux chauffeurs de taxi, aux livreurs de repas et aux travailleurs domestiques que l'Union entend mettre de l'ordre dans l'utilisation du travail précaire par les plateformes. Toutefois, le texte convenu est moins ambitieux que la proposition initiale.

Contexte général

Le travail de plateforme est une forme de travail atypique. Il s'agit de l'utilisation d'une plateforme en ligne permettant à des organisations ou à des personnes de contacter d'autres organisations ou personnes pour résoudre un problème donné, ou pour avoir accès à certains services moyennant paiement. Les conditions de travail et les droits sociaux des travailleurs de plateformes ne sont pas garantis par les réglementations du travail classiques. Dans l'Union, le travail par l'intermédiaire de plateformes est un pan de l'économie en pleine expansion qui employait, en 2021, plus de [28 millions](#) de personnes (dont 5,5 millions pourraient être incorrectement classées comme travailleurs indépendants). On estime qu'elles seront 43 millions en 2025.

Proposition de la Commission européenne

En 2021, la Commission a présenté une [proposition](#) de directive visant à faciliter la détermination correcte du statut professionnel des travailleurs de plateforme grâce à cinq «critères de contrôle» s'appliquant aux plateformes. Dès lors qu'au moins deux de ces critères seraient remplis, la relation entre une plateforme et un travailleur serait présumée être une relation de travail, et le travailleur bénéficierait des droits applicables en matière de travail et de protection sociale. L'une ou l'autre partie pourrait contester cette catégorisation en se fondant sur des critères nationaux. La proposition prévoit également d'exiger une surveillance humaine des algorithmes et la possibilité, pour les travailleurs, de contester les décisions automatisées.

Position du Parlement européen

Dans son mandat, constitué par le [rapport](#) de la commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL) de décembre 2022, le Parlement a déplacé hors de la partie normative du texte les critères permettant de déclencher la présomption d'une relation de travail, pour les remplacer par une liste indicative de critères non contraignants fondés sur la réglementation nationale et visant à déterminer le statut d'un travailleur de plateforme. Par ailleurs, le rapport a renforcé les dispositions relatives à la protection des données et au contrôle humain de toutes les décisions ayant une incidence sur les conditions de travail. Il encourage également la négociation collective.

Recherche d'un compromis durable

Le Conseil a arrêté sa [position](#) en juin 2023. Un [accord politique provisoire](#) a été trouvé en décembre 2023, mais il [n'a pas été approuvé](#) par le Coreper. Le 8 février 2024, un [deuxième accord provisoire](#) a été conclu, que le Conseil a de nouveau rejeté une semaine plus tard. Le 11 mars 2024, les ministres de l'emploi et des affaires sociales ont finalement [approuvé](#) l'accord de février, sans le soutien de la France et de l'Allemagne. Le [texte convenu](#) instaure une présomption légale d'emploi. Les États membres doivent uniquement définir les éléments indiquant l'existence d'un lien de subordination et d'un contrôle exercé par la plateforme sur les travailleurs, en se fondant sur leur droit du travail et leur système de conventions collectives. Il impose une plus grande transparence dans la gestion algorithmique et interdit certains types de décisions. Le texte doit encore être officiellement adopté par le Parlement européen en plénière, puis



par le Conseil. Les États membres disposeront alors d'un délai de deux ans pour mettre en place les nouvelles règles.

Rapport en première lecture: [2021/0414\(COD\)](#); commission compétente au fond: EMPL; rapporteure: Elisabetta Gualmini (S&D, Italie). Pour en savoir plus, consultez notre [briefing](#) «Législation européenne en marche» sur le sujet (en anglais).

[Conclusions de la conférence sur l'avenir de l'Europe](#): cette proposition présente un intérêt pour la proposition 13, mesure 5, et la proposition 35, mesures 1 et 3.

