

Travailleurs de plateformes : ne pas légiférer pour l'apparence

Monde

Par [Oliver Philipp](#)

Publié le 2 avril 2024

Spécialiste des questions de travail pour la Fondation Friedrich Ebert

L'Union européenne a voté un texte pour renforcer les droits des travailleurs de plateformes, considérés comme des travailleurs indépendants. L'Allemagne et la France, opposées à ce texte, se sont trouvées mises en minorité par les autres Etats membres sur ce sujet. Cette avancée sociale est positive mais la mise en œuvre concrète de la directive européenne par les Etats membres doit encore combler de nombreuses lacunes.

Cet article a tout d'abord été publié sur le site [International Politics and Society, IPS](#)

C'est à la surprise générale que les États membres de l'UE ont finalement adopté la directive sur les plateformes de travail le

lundi 11 mars, sans l'approbation de la France et de l'Allemagne. Ce fait est d'autant plus remarquable que les décisions du Conseil sont normalement prises à la majorité qualifiée, ce qui signifie qu'au moins 15 États membres doivent être d'accord et qu'ils doivent représenter ensemble au moins 65 % de la population de l'UE. Le fait que, cette fois-ci, des plus petits États n'aient pas suivi la décision de vote des deux plus grands États membres et aient fait valoir leurs intérêts est nouveau – et préoccupant d'un point de vue franco-allemand.

Cela signifie-t-il que le « vote allemand » n'a plus d'effet ? En tout cas, le signal envoyé aux autres États membres est clair : les choses peuvent se faire sans l'Allemagne et la France. En Allemagne, le parti néolibéral FDP a une fois de plus bloqué le vote favorable de la « coalition feu tricolore » à laquelle il appartient. Par conséquent, même si les démocrates du SPD et les Verts saluent la directive relative au travail via une plateforme, le gouvernement fédéral n'a pas été en mesure d'adopter une position cohérente. L'abstention de l'Allemagne est perçue comme un rejet en Europe et nuit à la réputation du pays. D'autres décisions de l'UE, telles que la directive européenne sur la responsabilité des entreprises vis-à-vis de leur chaîne de sous-traitance, permettront de voir si cette tendance se poursuit. Dans ce cas également, le FDP bloque le processus.

Si la directive a néanmoins été adoptée, c'est grâce aux votes de l'Estonie et de la Grèce. Alors que ces deux États membres avaient précédemment rejeté la directive, ils ont étonnamment changé de position « dans un esprit de compromis ». On ne sait pas quelles concessions ont conduit à cette décision. L'Estonie en particulier, où se trouve la plateforme mondiale Bolt, semblait auparavant peu intéressée par une plus grande réglementation des plateformes en ligne.

La responsabilité incombe désormais aux États membres

Comment évaluer l'adoption de la directive sur les plateformes de travail ? Il y a plus d'une décennie, des plateformes comme Uber ont commencé à s'implanter dans les grandes villes européennes, comme Paris et Londres. Cependant, il a fallu attendre 2021 pour que la Commission européenne présente sa proposition visant à réglementer le travail sur les plateformes et à améliorer les conditions de travail de ces travailleurs. Un aspect central, et le principal point de discorde des négociations, qui ont traîné pendant deux ans, était le statut d'emploi des travailleurs de plateformes. Parmi les quelque 28 millions de personnes qui travaillent via des plateformes en ligne, beaucoup sont officiellement classées comme travailleurs indépendants, bien qu'elles travaillent exclusivement pour une entreprise de plateforme et qu'elles soient clairement dans une situation de dépendance. Par conséquent, ces travailleurs n'ont pas droit à une retraite, à un salaire minimum, à des indemnités de maladie ou à d'autres mesures de protection du travail telles que l'assurance sociale et l'assurance maladie.

Jusqu'à présent, les travailleurs de plateformes devaient se soumettre à des procédures juridiques longues et coûteuses pour prouver qu'ils étaient des employés et qu'ils pouvaient donc bénéficier des droits associés au salariat. La nouvelle directive a introduit une présomption d'emploi avec un renversement de la charge de la preuve. Cela signifie qu'il incombe désormais aux entreprises de plateformes de prouver que les travailleurs ne sont pas des employés.

Il s'agit sans aucun doute d'une étape importante pour les travailleurs de plateformes, mais il ne faut pas en déduire que ce sont les plateformes qui doivent désormais engager une procédure. Cela signifie simplement que si, par exemple,

l'inspection du travail constate qu'un travailleur est faussement indépendant et qu'il est demandé à la plateforme de donner un statut de salarié à ce travailleur, il incombe à la plateforme d'intenter une action en justice à son encontre. Toutefois, la décision de l'inspection du travail peut également être suspendue pendant que la plateforme la conteste devant les tribunaux. Malheureusement, la directive laisse à chaque État membre une marge de manœuvre à cet égard. C'est un problème majeur : les travailleurs de plateformes ne restent souvent que quelques mois dans un emploi et n'y travaillent plus lorsque, des années plus tard, on découvre qu'ils étaient en fait de faux indépendants et qu'ils auraient eu droit à un contrat de travail.

En outre, la directive stipule que les modalités de la présomption d'emploi doivent être déterminées par les États membres. Il n'est pas précisé comment elles doivent être structurées – par exemple, s'il doit y avoir des critères ni comment l'emploi est défini dans le contexte des plateformes. Cela laisse aux États membres une grande marge de manœuvre pour façonner la présomption d'emploi. Il existe donc un risque que des normes différentes soient appliquées dans les différents États membres, en fonction de la manière dont la directive est interprétée et mise en œuvre dans les législations nationales respectives. Compte tenu de l'important lobbying exercé par les sociétés de plateformes telles que Lieferando ou Volt, il n'est pas nécessaire de faire preuve de beaucoup d'imagination pour supposer que l'interprétation se fera en faveur de ces entreprises. Par conséquent, les travailleurs des plateformes dans les États membres engagés, tels que l'Espagne, qui ont déjà introduit une loi favorable aux employés avec la loi Rider, pourraient potentiellement être mieux lotis que les travailleurs dans des pays comme la France, qui étaient sceptiques à l'égard de la directive dès le départ.

Il est donc peu probable que la directive garantisse que, du jour au lendemain, chaque travailleur de plateforme obtienne le

statut d'emploi auquel il a droit. Il appartient plutôt aux États membres de corriger les points faibles de la directive sur le plan social dans le cadre du processus de mise en œuvre, à condition qu'aucun partenaire de coalition ne s'y oppose. Les syndicats jouent également un rôle particulier à cet égard, car ils peuvent faire respecter la présomption d'emploi par le biais de la négociation collective.

Réglementer la gestion algorithmique

Un exemple négatif en Belgique montre l'importance de mesures de mise en œuvre efficaces. Une loi belge sur le travail via une plateforme, similaire à la proposition de directive de la Commission, ne contient aucune mesure de mise en œuvre, pas même la charge de la preuve pour les plateformes. Par conséquent, les autorités belges du travail ne disposaient d'aucun mécanisme pour prendre des mesures à l'encontre des plateformes si celles-ci ne tiennent pas compte de la loi. Plus d'un an après l'adoption de la loi, aucun travailleur de plateforme n'a pas acquis un statut de salarié.

Le projet de directive de la présidence espagnole prévoyait de tels mécanismes – par exemple, que les autorités compétentes effectuent des inspections dans les entreprises de plateformes où un travailleur a été classé comme faussement indépendant, ou que les candidats à un faux travail indépendant reçoivent un soutien. Aucun de ces mécanismes n'a été inclus dans le texte final, ce qui signifie que la directive manque d'instruments de mise en œuvre clairs.

Un autre chapitre important de la directive est consacré à la gestion algorithmique sur le lieu de travail. De nombreux travailleurs de plateformes, tels que les livreurs de nourriture et les chauffeurs Uber, reçoivent leurs commandes via des applications, et ils sont géolocalisés et leurs performances contrôlées via ces mêmes applications. Les algorithmes ont

remplacé le leadership direct des superviseurs. Il est donc important de garantir la transparence et de fixer des limites claires quant aux données auxquelles l'algorithme est autorisé à accéder – et surtout, auxquelles il n'est pas autorisé à accéder. La nouvelle directive prévoit une interdiction totale du traitement de certaines données, tels que la santé mentale ou l'appartenance religieuse. En outre, les conversations privées ou les informations en dehors de l'activité professionnelle de la personne doivent rester protégées.

Désormais, les décisions importantes, telles que celles concernant l'indemnisation, la résiliation ou le blocage de comptes, doivent toujours être prises par un être humain. En outre, les employés de la plateforme ont la possibilité de demander l'aide d'un expert en données pour accéder à leurs données, auquel cas les coûts doivent être pris en charge par la plateforme. Cette innovation est révolutionnaire et va au-delà du règlement général sur la protection des données (RGPD). Cependant, même le RGPD n'est souvent pas respecté. Il reste donc à voir s'il sera facile dans la pratique pour les employés des plateformes d'obtenir les informations demandées et si les plateformes se conformeront à la nouvelle réglementation.

Il est extrêmement important que cette approche soit suivie. Non seulement les travailleurs de plateformes devraient pouvoir bénéficier d'une plus grande transparence et d'une plus grande équité en ce qui concerne la gestion algorithmique sur le lieu de travail, mais ces droits devraient s'appliquer à tous les travailleurs, quel que soit leur secteur économique. La directive sur les plateformes et la loi sur l'IA de l'UE, que le Parlement européen a approuvées le mercredi 13 mars, sont des pas dans la bonne direction, mais elles ne vont pas assez loin. Les syndicats demandent donc à la nouvelle Commission de proposer une directive sur l'IA sur le lieu de travail après les élections européennes.

En adoptant cette directive, la Commission européenne s'est engagée à rien de moins qu'une harmonisation de l'économie

de plateforme à l'échelle européenne avec des normes uniformes. Il convient de préciser que cet objectif ne sera pas atteint. Néanmoins, la directive sur les plateformes est un pas dans la bonne direction vers un travail juste sur les plateformes. Cependant, elle n'est pas suffisante. Ce qu'il faut maintenant, c'est une mise en œuvre complète au niveau national qui se concentre sur les intérêts des employés, ainsi que des syndicats forts. Il faut également des réglementations sur la gestion algorithmique sur le lieu de travail qui aillent au-delà de l'économie de plateforme et s'appliquent à tous les salariés.