

Directive travailleurs/ses de plateforme : les enjeux de transposition

Morgan Sweeney

Université Paris Dauphine-PSL

morgan.sweeney@dauphine.psl.eu

L'essentiel de la directive

3 éléments essentiels de la directive :

1. Le domaine d'application

2. La présomption simple de salariat

3. Le management algorithmique



Domaine d'application

Domaine d'application

- 1 Application territoriale/extraterritoriale**
- 2 Application matérielle: notion de plateforme**
- 3 Application matérielle: notion de travailleur et personne exécutant un travail via une plateforme**

1. Application territoriale/extraterritoriale (Art. 1.2-1.3)

- Critère: accomplissement de la prestation personnelle de travail sur le territoire de l'UE
- Extraterritoriale: s'applique aussi bien aux entreprises ayant leur siège ou établissement dans l'UE, qu'en dehors

2. Application matérielle: notion de plateforme (art. 2)

Toute personne physique ou morale fournissant un service remplissant cumulativement ces 4 critères :

1. *Intermédiation par site web/application*
2. *À la demande du destinataire*
3. *Organisation du travail exécuté par des individus contre rémunération*
4. *Système de surveillance (supervision/évaluation) ou décision automatisée (**incidence** sur recrutement, accès, org. Tâches, rev., etc.)*

➔ *Dépasse appli chauffeur/ livreur – travailleur du clic – Fce: question d'étendre le statut à tous, ou garder spéc.*

2. Application matérielle: notion de plateforme

Exclusion (Art. 2.2):

« 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. »

Cas limite: ménage pour appartement « Airbnb »?

3. Application matérielle: notion de travailleur et personne exécutant un travail via une plateforme

➤ Travailleur: notion Etat membre à l'aune de la jp CJUE : Approche « réaliste »/ indisponibilité de la qualification

➡ Qualification d'indpt au niveau national n'empêche pas la qualification de travailleur par la CJUE (CJCE, 13 janv. 2004, Allonby).

« effectuée, pendant un certain temps, des prestations pour une autre personne, sous l'autorité de laquelle il se place, en contrepartie du versement d'une rémunération » (CJCE, 3 juillet 1986, Lawrie Blum, affaire 66/85).

3 critères:

1. une **prestation personnelle de travail** « pendant un certain temps »/ activité économique ≠ activité marginale et accessoire
2. Une (vocation) **rémunération** (peu importe forme)
3. **Un lien de subordination** cf. autorité/direction

➤ Personne exécutant travail via plateforme

= indpt – bénéficiaire des droits sauf présomption salariat + santé-accident du travail

3. Application matérielle: notion de travailleur et personne exécutant un travail via une plateforme

Parasubordination

Salarié classique

- Subordonné
- Ensemble des droits du Code du travail

Parasubordonné:

Ex. Espagne, Allemagne, etc.

- Dépendant économique
- Bénéficie d'un « bouquet » de droits (rém. min.; congés ; santé au travail ; etc.)

Enjeux : par ex. en Espagne travailleur de plateforme qualifié de salarié et non parasubordonné (ex. Deliveroo)

Débat pourrait revenir...

Indépendant:

- Libre ≠ subordination
- Ne bénéficie pas du droit du travail

1

2

N'interdit pas au droit national d'avoir deux catégories de travailleurs – mais doivent tous avoir *a minima* les droits garantis aux travailleurs par le droit de l'UE (santé, temps de travail, etc.)

3

La présomption simple de salariat

La présomption simple de salariat (art. 5)

« 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 ».

La présomption simple de salariat

1 Critères de la présomption

2 Caractère simple de la présomption

Focus – critères présomption

- ✓ Grande bataille: « lorsque des faits témoignant d'un contrôle et d'une direction »

Faits (réalisme) ≠ lettre du contrat

Déf. Plateforme cf. surveillance/ déc. automatisée = élément de direction/subordination

- ✓ Durée de la relation ? Attention jurisprudence CJUE...
- ✓ Durée du travail (tps complet/partiel) ?
- ✓ Ne dépend pas de la rémunération

Ex. présomption salariat journaliste en France.

- ✓ Caractère personnel de la prestation de travail (sous-traitant)

Focus – Présomption simple

Enjeux transposition: charge de la preuve sur la plateforme

- ✓ **Présomption de travailleur**

Suppose d'éliminer présomption de non-salariat dans le cas des travailleurs de plateforme (Ex. France cf. indpt/autoentrepreneur)

- ✓ Simple/ réfragable

- ✓ Applicable aux procédures adm. (inspection du travail)/ Justice – « vraie » présomption – effet utile

- ✓ **Exclusion** fiscal/pénal/ **Sécurité sociale** – pourtant là où plus grands enjeux – mais EM peut l'étendre à ces domaines (bataille)

Qui peut invoquer la présomption?

- Travailleur lui-même
- Inspection du travail (adm°) – sans consentement travailleur
- Représentant, mais « conformément à la législation nationale » -
marge d'appréciation

Les batailles de la transposition

Les points à préciser au moment de la transposition:

- « Vraie présomption » ≠ présomption affaiblie
- La **condition du contrôle/direction** et son mode d'appréciation
- D'autres conditions pour faire jouer la présomption?
- **Qui** peut faire jouer la présomption/ prérogatives des représentants?
- Extension à la **Sécurité sociale**/ fiscal et pénal.

Le management algorithmique

Le management algorithmique

1. *La directive fixe des objectifs ambitieux et constitue une première étape:*

- Oblige à la transparence
- Explicabilité et justification
- Oblige plateforme à avoir des correspondants + droits des représentants des travailleurs

En faveur salarié + indpt – sauf santé

2. *Enjeux de la transposition:*

- le comment (RGPD + Rgl IA autorise mesures + fav. à la protection des salariés).
- Accès aux informations détenues par les plateformes + « kill switch ».

3. *Approche très droit numérique/ droit du travail:*

Art. 6 d) Directive 89/391/CEE – santé/sécurité : l'employeur doit « *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production...* »

Le management algorithmique – Les lignes rouges

RGPD

Art. 9:

interdiction données « l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle »

1

Exceptions not. Droit du trav.

Règlement IA

Art. 5 :

- **Techniques subliminales**, manipulatrices ou trompeuses qui créent un *préjudice important*
- **Exploitation de vulnérabilités dues à l'âge, au handicap ou à la situation sociale ou économique spécifique** d'une personne physique ou d'un groupe de personne – *préjudice important*
- Notation sociale « globale »
- (...)
- **Emotion** (≠ état physique)
- Biométrie

2

Pb: contrôle non défini (AAI)

Directive plateforme

Art. 7:

- **l'état émotionnel ou psychologique** (*pas limité au lieu de travail cf. Rgl't IA*)
- Conversation privée
- lorsque ne propose pas de service sur la plateforme
- 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;
- Biométrie

3

Le management algorithmique – contrôle humain (art. 10-11)

Contrôle humain:

- Impose aux plateformes de mettre en place architecture – « vrais » interlocuteurs « humains »
- Evaluation globale du système tous les deux ans
- **Certaines décisions ne peuvent être prises par l'algorithme:** décision de limitation, de suspension ou de résiliation de la relation contractuelle ou du compte ou toute autre décision entraînant un préjudice équivalent, est prise par un être humain.
- **Explicabilité + justification** sur limita°, suspen°, résilia° cpte, rémunéra°

IA à haut risque dans Rglt IA (consultation représentation du personnel)

- **Droit à réexamen**

Le management algorithmique – santé et sécurité (art. 12)

➤ Seulement salarié ≠ indpt

➤ Logique de prévention cf. directive 89 – important cf. respect chauffeur/livreur

= ne doivent pas être incités à se mettre en danger pour aller plus vite (ex. amplitude maximale de 12 heures de travail en France cf. Code de transport)

= limite cf. risque surcharge / perte autonomie / déshumanisation

Le management algorithmique – la transparence (art. 9)

Transparence sur:

- Info utilisation + installation Système de surveillance + Système de décision automatique
- **Objet et fonctionnalité** : des données traitées + code (« système »)

Rappel RGPD: donnée doit être « *nécessaire* » pour exécution du contrat

- Information claire, **accessible et intelligible** pour pers. ind.
- Informations **complètes et détaillées** pour représentants des travailleurs
- Portabilité

Le management algorithmique – gouvernance collective de la donnée (art. 8-9-10-15)

Les représentants des salariés/ indépendants:

- Suppose de mettre en place représentants pour les indpt (désignation, représentativité, droits, protections)
- Evaluation **tous les deux ans (max)** des algorithmes sur les « incidences » - « participation » à l'évaluation (degré)
- **Analyse d'impact** du traitement des données

Quelle articulation avec Rglt IA où celles à haut risque doivent faire l'objet d'un suivi?

- Pour salarié : Information/consultation cf. conditions de travail

+ droit à expert

- Confidentialité communication avec représentants
- Droits de recours des représentants pour préjudice cf. directive – transposition: quelles conditions tenant aux représentants (représentativité)?

Procédures et sanctions

- La directive prévoit des *délais maxima* de transmission des informations aux travailleurs (deux semaines maximum – « sans retard injustifié »).
- **Procédure praticable**: pas d'obstacle pour saisir administration/juge judiciaire.
- **Sanction**: faut **réparation** préjudice + **dissuasif** pour plateforme de violer droits de la directive **cf. effet utile**.