

L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU TRAVAIL VIA UNE PLATEFORME

N°50

JANVIER 2025

25

UN PEU PLUS DE 25 ANS D'ÉLABORATION D'INSTRUMENTS JURIDIQUES PAR L'UNION EUROPÉENNE POUR LA PROTECTION DES PERSONNES ET PLUS SPÉCIFIQUEMENT POUR CELLES EXÉCUTANT UN TRAVAIL. AINSI, 16 DIRECTIVES ET RÈGLEMENTS VIENNENT À L'APPUI DE LA DIRECTIVE DU 23 NOVEMBRE 2024 SUR L'AMÉLIORATION DANS LE CADRE DU TRAVAIL VIA UNE PLATEFORME



DOMINIQUE DE LA GARANDERIE
ANCIEN BATONNIER DU BARREAU DE PARIS, SPECIALISTE DE DROIT SOCIAL. EN TANT QU'OBSERVATEUR DE LA TRANSITION SOCIALE, LE CABINET LA GARANDERIE A COMPLETE SES ACTIVITES TRADITIONNELLES AVEC LA COMPLIANCE SOCIALE, LA RSE ET L'ETHIQUE DANS LES ENTREPRISES.

DATES CLEF

- [Directive \(UE\) 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#)
- Délai de transposition : 2 décembre 2026
- Réexamen 2 décembre 2029

LIENS UTILES

- [Charte des droits fondamentaux Socle européen des droits sociaux.](#)
- L'ensemble des directives sur les conditions de travail et les droits du travail dans leur ensemble y compris des dispositions spécifiques concernant l'organisation du travail et la santé, les droits collectifs, les régimes sociaux, la transparence (références citées dans les considérants et la directive elle-même).
- [Convention de l'OIT n°198/2006](#) sur la primauté des faits dans le cadre de travail via une plateforme.
- [Règlement 2016/679 posant le cadre général de la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données \(RGPD\).](#)

La directive (UE) 2024/2831 détermine des règles plus contraignantes que celles des directives et règlements européens qui l'ont précédée dans le domaine de la protection des personnes, elle adapte les règles des technologies évolutives à tout travail.

La double ambition de la directive, est de viser la facilitation d'un statut professionnel ainsi que le contrôle des conditions et des conséquences d'une gestion algorithmique du travail via une plateforme y compris dans les situations transnationales. La directive s'applique quand le travail est exécuté dans l'Union.

Les relations entre les plateformes, les personnes et d'éventuels intermédiaires de même que l'organisation des plateformes sont soumises à des règles dont la finalité pour la protection est la détermination d'un statut professionnel « correct ». Ceci implique une analyse des modalités d'exécution effective d'un travail en intégrant l'utilisation de systèmes de surveillance automatisés ou de systèmes de prise de décision automatisés dans l'organisation du travail.

L'accord des parties sur la désignation d'un statut importe peu.

Il s'agit, à partir des faits, d'imposer une présomption légale d'une relation de travail entre la plateforme et une personne exécutant un travail selon des critères de « direction » et de « contrôle ». La plateforme aura l'obligation de prouver que la relation contractuelle n'est pas une relation de travail au sens « du droit des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans l'Etat membre et eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice ».

Chacune des parties, plateformes et personnes exécutant une prestation, ont à disposition pour l'une, la présomption réfragable d'un contrat de travail, pour l'autre, la possibilité de s'opposer selon des « recommandations » que la directive invite les Etats à formuler. Toutefois, il ne peut y avoir de régression et de réduction du niveau général de protection déjà accordé dans les Etats membres. La Cour de justice inspirera les juridictions étatiques qui n'auraient pas déjà une jurisprudence conforme. Cette présomption s'applique à compter du 2 décembre 2026 et ne concerne pas les relations contractuelles « antérieures ou en cours au 2 décembre 2026 ». Selon les rédacteurs, l'effet de la présomption devrait équilibrer la concurrence.

Le niveau de direction et de contrôle va dépendre aussi du mode standard d'organisation et de gestion des plateformes. La transparence sur les systèmes de surveillance et de prise de décisions automatisés met en œuvre une information complète de toutes les personnes exécutant un travail avec ou sans statut, des représentants du personnel (parfois consultés) et des réponses à toute demande des autorités nationales. La directive précise le : quand, quoi, comment, ajoutant un contrôle humain des systèmes et l'intervention des échanges humains lorsqu'une décision de la plateforme s'appuie sur les systèmes (interruption, suspension, résiliation automatiques).

Les interdictions au traitement de données à caractère personnel sont énumérées dans la directive et concernent autant l'état émotionnel que les données biométriques en passant par la mention des informations discriminantes. Enfin, sans viser le statut de lanceur d'alerte, la directive impose une protection par des « mesures nécessaires » pour les personnes et les représentants formulant des réclamations afin de faire respecter les droits prévus par la directive.

Plus qu'une étape nouvelle, il s'agit d'une exigence de transparence qui va imposer réflexions et transformations pour les plateformes et un examen attentif des règles qui s'étaient adaptées à ces modes d'activités dans les différents Etats de l'Union. Les recommandations aux plateformes à l'occasion de la transposition vont polariser toutes les attentions.