**Suite donnée à la résolution non législative du Parlement européen sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes — nouvelles formes d’emploi liées au développement numérique**

**1.** **Rapporteure:** Sylvie BRUNET (Renew/FR)

**2.** **Numéro de référence:** 2019/2186 (INI) / A9-0257/2021 / P9\_TA-PROV(2021)0385

**3.** **Date d’adoption de la résolution:** 16 septembre 2021

**4.** **Commission parlementaire compétente:** commission de l’emploi et des affaires sociales (EMPL)

**5.** **Analyse/évaluation succincte de la résolution et des demandes qu’elle contient:**

La résolution fait craindre que les personnes travaillant par l’intermédiaire de plateformes ne bénéficient souvent pas des protections juridiques et sociales en raison de la classification erronée de leur statut professionnel et souligne la nécessité d’améliorer les conditions de travail de toutes les personnes travaillant par l’intermédiaire de plateformes, y compris les véritables travailleurs indépendants. Elle invite la Commission à présenter une proposition législative visant à garantir des conditions de travail équitables et transparentes aux travailleurs des plateformes, en leur donnant un accès adéquat à la protection sociale et au droit à la négociation collective, et à organiser et traiter les questions liées à la gestion algorithmique.

En ce qui concerne la classification erronée, la résolution invite instamment la Commission à introduire dans sa proposition à venir une présomption réfragable de relation de travail pour les travailleurs des plateformes, conformément aux définitions nationales figurant dans les textes des États membres. Elle souligne la nécessité d’une protection sociale pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, et invite les États membres à mettre immédiatement en œuvre la recommandation du Conseil relative à l’accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale[[1]](#footnote-1). La résolution rappelle également que le droit à la négociation collective constitue l’un des droits fondamentaux de tous les travailleurs. Elle indique que le droit de l’Union en matière de concurrence ne doit pas faire obstacle à l’amélioration des conditions de travail (y compris la détermination de la rémunération) ni à la protection sociale des travailleurs de plateformes indépendants individuels grâce à la négociation collective; elle invite donc instamment la Commission à préciser que les conventions collectives ne relèvent pas du droit de la concurrence, afin de garantir que ces travailleurs puissent se syndiquer et participer aux négociations collectives, ainsi que de garantir un meilleur équilibre du pouvoir de négociation et un marché intérieur plus équitable. Enfin, la résolution invite la Commission à veiller à ce que l’utilisation d’algorithmes au travail soit transparente, non discriminatoire, fiable et éthique. Elle souligne que toute modification apportée à l’attribution des tâches, aux notations, aux procédures de désactivation et à la tarification devrait être communiquée aux travailleurs des plateformes et à leurs représentants.

**6.** **Réponse à ces demandes et aperçu des mesures que la Commission a prises ou envisage de prendre:**

La Commission se félicite de la résolution du Parlement et confirme qu’elle a déjà donné suite aux recommandations qu’il a formulées, notamment dans sa proposition de directive relative à l’amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme et dans son projet de lignes directrices sur l’application du droit de la concurrence de l’Union aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, adopté le 9 décembre 2021.

***Le cadre juridique européen***

**Paragraphe 4**

La Commission reconnaît les préoccupations du Parlement européen quant à la nécessité de se pencher sur les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, tout en promouvant l’innovation et la création de nouveaux modèles économiques.

L’objectif de la proposition de directive de la Commission relative à l’amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme[[2]](#footnote-2) est d’améliorer les conditions de travail des personnes qui exécutent leur travail via une plateforme en veillant à la détermination correcte de leur statut professionnel, en promouvant la transparence, l’équité et la responsabilité dans la gestion algorithmique du travail via une plateforme et en améliorant la transparence du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières, tout en soutenant les conditions propices à la croissance durable des plateformes de travail numériques dans l’Union.

Le projet de lignes directrices sur l’application du droit de la concurrence de l’UE aux conventions collectives[[3]](#footnote-3) concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés devrait également apporter une sécurité juridique en précisant que le droit de la concurrence ne fait pas obstacle aux conventions collectives visant à améliorer les conditions de travail de certains travailleurs indépendants.

**Paragraphe 5**

La Commission a proposé d’introduire une présomption réfragable de statut professionnel (y compris un déplacement de la charge de la preuve) pour les personnes qui exécutent le travail via une plateforme par l’intermédiaire de plateformes numériques qui contrôlent certains éléments de l’exécution de leur travail. Les États membres devront introduire cette présomption dans leur cadre juridique national. Les autorités compétentes qui vérifient le respect ou l’application de la législation afférente pourront se fonder sur cette présomption dans toutes les procédures administratives et judiciaires pertinentes. Cette présomption peut être renversée par les plateformes de travail numériques ainsi que par les personnes qui exécutent le travail via une plateforme, qui font valoir que la relation en question n’est pas une relation de travail telle que définie par la législation, les conventions collectives ou la pratique en vigueur dans l’État membre en question, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice. Les États membres sont invités à prendre des mesures de soutien pour garantir la mise en œuvre effective de la présomption légale, telles que des orientations à l’intention des plateformes de travail numériques, des personnes exécutant le travail via une plateforme et des partenaires sociaux pour comprendre et mettre en œuvre la présomption légale, y compris en ce qui concerne les procédures de renversement de cette présomption.

La proposition de directive de la Commission ne conduira pas à l’instauration d’un statut professionnel particulier, ou statut «tiers», au niveau de l’UE pour les personnes travaillant par l’intermédiaire de plateformes.

**Paragraphe 8**

À la suite de la décision prise par les partenaires sociaux dans les deux phases des consultations formelles[[4]](#footnote-4) de ne pas engager de négociations, la Commission a proposé une directive visant à améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. La proposition vise à faire en sorte que les personnes travaillant par l’intermédiaire de plateformes de travail numériques aient — ou puissent obtenir — le statut professionnel correct avec la plateforme, conformément au principe de primauté des faits, et qu’elles aient accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale, le cas échéant. Il vise également à garantir l’équité, la transparence et la responsabilité dans la gestion algorithmique dans le contexte du travail de la plateforme et à améliorer la transparence du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières. La Commission a également présenté un projet de lignes directrices sur l’application du droit de la concurrence de l’UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, y compris celles qui concernent les personnes travaillant par l’intermédiaire de plateformes de travail numériques. Le projet de lignes directrices vise à faire en sorte que le droit de la concurrence de l’UE ne fasse pas obstacle aux négociations collectives sur les rémunérations et sur d’autres aspects des conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés se trouvant dans une situation de faiblesse.

La Commission se félicite de l’appel en faveur d’un environnement de travail sûr et sain. Les directives de l’UE dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST)[[5]](#footnote-5), qui s’appliquent aux travailleurs, fixent des exigences minimales à mettre en œuvre dans tous les États membres afin de garantir des niveaux adéquats de protection de la santé et de la sécurité au travail. La directive proposée renforce encore ces exigences en exigeant des plateformes de travail numériques qu’elles évaluent les risques que présentent les systèmes automatisés de surveillance et de prise de décision pour la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes, notamment en ce qui concerne les risques éventuels d’accidents du travail, les risques psychosociaux et ergonomiques, d’évaluer si les garanties de ces systèmes sont adaptées aux risques recensés compte tenu des caractéristiques spécifiques de l’environnement de travail et d’introduire des mesures de prévention et de protection appropriées. En ce qui concerne les travailleurs indépendants, la recommandation du Conseil de 2003 concernant l’amélioration de la protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs indépendants[[6]](#footnote-6) souligne que les travailleurs indépendants, qu’ils travaillent seuls ou avec des travailleurs, peuvent être exposés à des risques de santé et de sécurité similaires à ceux des autres travailleurs, et encourage les États membres à promouvoir leur sécurité et leur santé et à les inclure dans le champ d’application de leur législation nationale.

**Paragraphe 9**

La Commission reconnaît l’importance de clarifier les responsabilités des employeurs dans le contexte du travail via une plateforme. L’introduction proposée d’une présomption réfragable garantira que les plateformes de travail numériques, qui contrôlent certains éléments de l’exécution du travail, sont présumées être des employeurs. En outre, la directive proposée prévoit que la détermination de l’existence d’une relation de travail doit être guidée en premier lieu par les faits relatifs à l’exécution effective du travail.

**Paragraphe 10**

Dans la proposition de directive, la Commission précise que la détermination correcte du statut professionnel devrait reposer sur le principe de la primauté des faits, c’est-à-dire être guidée en premier lieu par les faits relatifs à l’exécution effective du travail, en tenant compte de l’utilisation d’algorithmes dans l’organisation du travail via une plateforme, quelle que soit la manière dont la relation est classifiée dans tout accord contractuel qui aurait pu être convenu entre les parties concernées.

***Des conditions de travail équitables et transparentes***

**Paragraphe 12**

La Commission se félicite de l’appel lancé en faveur de l’interopérabilité entre les plateformes. Étant donné que garantir la portabilité des données dépasserait le champ d’application d’un instrument de droit du travail, la Commission, dans sa communication[[7]](#footnote-7) accompagnant la proposition de directive, invite les plateformes à mettre en œuvre les dispositions du règlement général sur la protection des données (RGPD) relatives à la portabilité des données dans le cadre de codes de conduite volontaires. La directive proposée précise et complète les dispositions existantes en matière de protection des données à caractère personnel et garantit une meilleure transparence de la gestion algorithmique dans le contexte du travail via une plateforme. Il permet aux personnes travaillant par l’intermédiaire de plateformes et de leurs représentants d’accéder à des informations sur la manière dont les algorithmes sont utilisés et sur la manière dont ils influencent les conditions de travail. Les mesures proposées soutiendront également l’exercice du contrôle humain des décisions automatisées et l’examen humain des décisions importantes prises ou soutenues par un système automatisé de prise de décision. Lorsque les travailleurs des plateformes estiment que ces décisions portent atteinte à leurs droits, ils auront le droit de demander à la plateforme de travail numérique de réexaminer ces décisions. La plateforme de travail numérique devra rectifier ces décisions sans délai si elles portent atteinte aux droits des travailleurs ou, lorsque cette rectification n’est pas possible, offrir une indemnisation adéquate. La proposition de la Commission relative à une législation sur l’intelligence artificielle (IA)[[8]](#footnote-8), une fois adoptée par les colégislateurs, garantira que certains systèmes d’IA destinés à être utilisés dans le domaine de l’emploi, y compris dans le contexte du travail via une plateforme, sont éthiques et non discriminatoires.

La Commission reconnaît l’importance des canaux de communication privés sur les plateformes et la proposition de la Commission prévoit leur mise en place au sein de l’infrastructure numérique des plateformes, tout en respectant la protection des données à caractère personnel et en s’abstenant d’accéder à ces communications ou de les surveiller.

**Paragraphe 13**

Le règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et son règlement d’exécution (CE) n° 987/2009 établissent des règles communes visant à protéger les droits des personnes en matière de sécurité sociale lorsqu’elles se déplacent en Europe. Cela inclut la totalisation des périodes et les principes d’exportation (articles 6 et 7 du règlement 883/2004), tels que consacrés à l’article 48 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne (TFUE). Ces règles s’appliquent aux personnes en situation transfrontière qui travaillent par l’intermédiaire de plateformes, quel que soit leur statut pour exercer leur activité (salariée ou non salariée), de la même manière que les autres travailleurs salariés ou non salariés. Étant donné que la nature virtuelle des plateformes de travail numériques pose des problèmes pour l’application de ces règles, la proposition de directive prévoit l’obligation pour les plateformes de travail numériques, qui sont des employeurs, de déclarer le travail effectué par les travailleurs des plateformes aux autorités compétentes en matière de travail et de protection sociale de l’État membre dans lequel le travail est effectué et de partager les données pertinentes avec ces autorités.

Les instruments juridiques horizontaux relatifs au marché intérieur, tels que le règlement «plateformes et entreprises» (P2B)[[9]](#footnote-9) et la proposition de législation sur les services numériques (DSA)[[10]](#footnote-10), pourraient également s’appliquer aux plateformes de travail numériques, mais ils pourraient ne pas répondre aux défis spécifiques posés aux conditions de travail des personnes travaillant par leur intermédiaire. Dans le même temps, les dispositions du règlement P2B s’appliqueront aux véritables travailleurs indépendants qui peuvent être considérés comme des entreprises utilisatrices de plateformes en ligne, lorsque ces dispositions recoupent celles de la directive proposée.

***Un environnement de travail sain et sûr***

**Paragraphe 14**

Les faux indépendants qui, à la suite de la proposition de directive, seront requalifiés en travailleurs salariés, auront accès aux protections garanties par les directives de l’UE en matière de SST. La directive proposée renforce encore la protection de la sécurité et de la santé en ce qui concerne l’utilisation de systèmes automatisés de surveillance et de prise de décision. Elle oblige les plateformes de travail numériques, qui sont ou seraient supposées être des employeurs de certaines personnes travaillant par leur intermédiaire, en vertu de la présomption réfragable, à évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes, notamment en ce qui concerne les risques éventuels d’accidents du travail, les risques psychosociaux et ergonomiques, à évaluer si les garanties de ces systèmes sont adaptées aux risques recensés eu égard aux caractéristiques spécifiques de l’environnement de travail et à mettre en place des mesures de prévention et de protection appropriées. Elle interdit également l’utilisation de systèmes automatisés de surveillance et de prise de décision qui, de quelque manière que ce soit, exercent une pression indue sur les travailleurs des plateformes ou mettent d’une autre manière en péril la santé physique et mentale des travailleurs des plateformes.

En ce qui concerne le droit à la déconnexion, dans le cadre de son suivi de la résolution du Parlement européen sur le droit à la déconnexion [2019/2181 (INL)], la Commission continuera d’étudier le contexte et l’évolution du télétravail et du droit à la déconnexion, dans le contexte de l’avenir du travail. Il facilitera le débat et l’échange de bonnes pratiques avec les partenaires sociaux, les États membres et d’autres parties prenantes concernées. Les éléments recueillis alimenteront les réflexions de la Commission sur une éventuelle action de l’UE.

***Une protection sociale adéquate et transparente***

**Paragraphe 16**

La recommandation du Conseil relative à l’accès à la protection sociale[[11]](#footnote-11) recommande aux États membres de garantir une couverture formelle et effective de la protection sociale à tous les travailleurs salariés et non salariés, quel que soit le type de relation de travail, ainsi qu’un niveau adéquat de protection et de transparence des conditions et des règles. Elle soutient donc la situation des travailleurs indépendants. La plupart des États membres ont présenté des plans nationaux sur les mesures correspondantes à prendre au niveau national pour mettre en œuvre la recommandation. Un premier aperçu des plans a été publié[[12]](#footnote-12). Les rapports nationaux alimenteront l’examen, par la Commission, des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la présente recommandation, qui sera présenté au Conseil d’ici novembre 2022.

***Représentation et droit de négociation collective***

**Paragraphe 18**

La directive proposée renforce la représentation et les droits collectifs. Elle introduit l’obligation pour les plateformes de travail numériques de créer la possibilité, pour les personnes exécutant le travail via une plateforme, de prendre contact et de communiquer entre elles et d’être contactées par leurs représentants, par l’intermédiaire de l’infrastructure numérique des plateformes ou de moyens tout aussi efficaces (article 15). Elle veille également à ce que les travailleurs et leurs représentants soient informés et consultés au sujet de l’introduction ou de modifications substantielles de l’utilisation des systèmes automatisés de suivi et de prise de décision (article 9).

**Paragraphe 20**

La Commission a présenté un projet de lignes directrices sur l’application du droit de la concurrence de l’UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, y compris les travailleurs indépendants travaillant sur des plateformes de travail numériques. Le projet de lignes directrices vise à préciser que le droit de la concurrence ne fasse pas obstacle aux négociations collectives sur les rémunérations et sur d’autres aspects des conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés se trouvant dans une situation de faiblesse.

***Formation et compétences***

**Paragraphe 21**

Certaines personnes travaillant par l’intermédiaire de plateformes ont un accès limité à la formation en raison de leur statut d’indépendant. Afin d’accroître les possibilités de formation de tous les adultes en âge de travailler, quel que soit leur statut professionnel, la Commission a adopté une proposition de recommandation du Conseil relative aux comptes individuels de formation[[13]](#footnote-13). L’objectif est que tout adulte ait la possibilité de continuer à développer les compétences dont il a besoin pour conserver ou s’assurer un emploi durable sur le marché du travail en mutation de l’Union européenne, et ce tout au long de sa vie professionnelle. La recommandation couvre les adultes en âge de travailler qui résident légalement dans un État membre, indépendamment de leur niveau d’éducation, de leur situation actuelle sur le marché du travail ou du type de relation de travail, y compris ceux qui travaillent par l’intermédiaire de plateformes. En outre, dans sa proposition sur les microcertifications[[14]](#footnote-14), la Commission a examiné le rôle des microcertifications dans le soutien au développement professionnel et à la mobilité des personnes occupant des formes de travail atypiques, telles que celles qui relèvent de l’économie des plateformes. La proposition de directive précise également que lorsqu’une plateforme numérique du travail décide — sur une base purement volontaire ou en accord avec les personnes concernées — de payer pour des actions de formation ou d’accorder des prestations similaires aux travailleurs indépendants travaillant par l’intermédiaire de cette plateforme, ces prestations en tant que telles ne devraient pas être considérées comme des éléments déterminants de l’existence d’une relation de travail.

**Paragraphe 22**

Afin de faciliter la transformation numérique de l’Europe, la Commission a présenté des objectifs numériques stratégiques pour 2030 tant dans sa communication[[15]](#footnote-15) que dans sa proposition législative relative à «la voie à suivre pour la décennie numérique»[[16]](#footnote-16). Celles-ci devraient préparer l’Europe au déploiement de la prochaine génération d’infrastructures à haut débit en gigabit, y compris la 5G, ainsi qu’à la transformation numérique des secteurs public et privé, afin de permettre un éventail de nouveaux services innovants qui devraient transformer les secteurs manufacturier, énergétique, automobile, des services publics numériques et de la santé. Afin de doter les citoyens européens des compétences nécessaires à la transition numérique, la proposition fixe des objectifs à l’horizon 2030 concernant les compétences numériques de base (80 % de la population de l’UE) et le nombre de spécialistes des TIC — technologies de l’information et de la communication — (20 millions dans l’UE). En outre, le plan d’action relatif au socle européen des droits sociaux[[17]](#footnote-17) prévoit qu’au moins 60 % des adultes suivent une formation chaque année d’ici à 2030. La stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030[[18]](#footnote-18) souligne le droit des personnes handicapées à participer à toutes les formes d’emploi sur un pied d’égalité avec les autres citoyens. En outre, la révision de 2021 du plan coordonné dans le domaine de l’intelligence artificielle[[19]](#footnote-19) (section 8) prévoit une multitude de mesures à prendre par la Commission et les États membres afin de cultiver les talents et d’améliorer l’offre de compétences en informatique et en IA dans le contexte plus large de la promotion des compétences numériques.

***Algorithmes et gestion de données***

**Paragraphe 25**

La proposition de directive établit un nouvel ensemble de droits en matière de gestion algorithmique dans le cadre du travail via une plateforme. Grâce à ces droits, les travailleurs, leurs représentants et les inspecteurs du travail seront mieux informés sur l’utilisation des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, ainsi que sur leur incidence sur les conditions de travail. Ces personnes pourront recourir à des procédures et à des voies de recours concrètes lorsqu’elles seront confrontées à des décisions lourdes de conséquences sur leurs conditions de travail découlant de l’utilisation de ces systèmes (telles que la résiliation et la suspension de comptes ou des décisions ayant des effets similaires). La proposition appelle également les plateformes à consulter les travailleurs et les représentants des travailleurs lorsque l’organisation du travail se trouve substantiellement modifiée par l’introduction ou l’utilisation d’algorithmes. En outre, la proposition de loi sur l’intelligence artificielle aborde les défis inhérents aux systèmes d’IA à haut risque, tels que les préjugés et l’opacité, et vise à garantir que les systèmes d’IA mis sur le marché et utilisés dans l’UE, y compris dans le cadre du travail via une plateforme, soient sûrs et respectent les droits fondamentaux.

**Paragraphe 26**

La nouvelle directive sur le droit d’auteur dans le marché unique numérique (directive 2019/790) établit des règles spécifiques visant à améliorer la rémunération des auteurs et des artistes interprètes ou exécutants. Les États membres devaient transposer la directive au plus tard le 7 juin 2021. La mise en œuvre de la nouvelle directive est une priorité pour la Commission. La Commission a ouvert des procédures d’infraction contre tous les États membres qui n’ont pas encore adopté les règles nationales nécessaires. Les procédures d’infraction sont en cours.

**Paragraphe 28**

Les personnes travaillant sur des plateformes de travail numériques qui sont des travailleurs ou qui seront requalifiées en tant que salariés en raison de la présomption légale d’emploi figurant dans la proposition de directive relèvent du champ d’application de la directive sur le temps de travail[[20]](#footnote-20). La Commission rappelle qu’en vertu de cette directive, les périodes d’astreinte, pendant lesquelles les travailleurs restent à la disposition de leur employeur, peuvent être qualifiées de «temps de travail» au sens de ladite directive. Tel est le cas lorsque le travailleur est tenu de reprendre son travail immédiatement ou dans un délai très court après avoir été contacté et que les conditions imposées au travailleur pendant les périodes d’astreinte sont incompatibles avec sa détente et ses loisirs.

**Paragraphe 29**

Étant donné que garantir la portabilité des données dépasserait le champ d’application d’un instrument de droit du travail, la Commission, dans sa communication accompagnant la proposition de directive, invite les plateformes à mettre en œuvre les dispositions du RGPD relatives à la portabilité des données dans le cadre de codes de conduite volontaires.

**Paragraphe 32**

En ce qui concerne les solutions innovantes dans le domaine de la coordination de la sécurité sociale, le projet pilote ESSPASS (passeport européen de sécurité sociale) a été lancé en mars 2021 afin d’explorer une solution numérique permettant aux citoyens de prouver leur couverture sociale et leurs droits par-delà les frontières, facilitant ainsi le processus de vérification par les acteurs et institutions compétents. Toute initiative éventuelle, qui pourrait suivre, concernerait également les travailleurs des plateformes.

**Paragraphe 33**

La Commission a adopté le plan d’action pour l’économie sociale[[21]](#footnote-21), qui vise à améliorer les conditions propices à l’économie sociale dans toute l’Europe, notamment en améliorant la visibilité, la reconnaissance et l’accès au financement et aux marchés. Le plan d’action couvre tous les types d’organisations de l’économie sociale, y compris les plateformes de l’économie sociale qui utilisent les technologies numériques pour avoir un impact écologique ou social, telles que les coopératives de travail en plateforme, un exemple d’entreprises à gouvernance participative qui utilisent des plateformes numériques pour faciliter la mobilisation des citoyens et la vente de biens et de services, dans le but d’améliorer les conditions de travail de leurs membres.

***Autres recommandations***

**Paragraphe 34**

Bien que la Commission ne propose pas d’établir un label de qualité européen pour les plateformes mettant en œuvre les bonnes pratiques, elle invite les plateformes, dans sa communication accompagnant la proposition de directive, à établir des codes de conduite, ce qui pourrait avoir un effet similaire pour aider les utilisateurs, les travailleurs et les consommateurs à faire des choix éclairés quant à la plateforme à utiliser, en tenant compte de la qualité des conditions de travail.

**Paragraphe 35**

Outre des données spécifiques sur les personnes travaillant par l’intermédiaire de plateformes, la Commission soutient également la collecte et la publication de données sur les formes de travail atypiques et l’accès à la protection sociale, dans le cadre d’une enquête à l’échelle de l’UE (EFT-UE, EU-SILC) ainsi que dans le cadre du suivi de l’accès à la protection sociale[[22]](#footnote-22). La Commission surveille et soutient également les efforts déployés par les États membres pour collecter et publier des données nationales sur l’accès à la protection sociale.

**Paragraphe 36**

Le réseau européen des services publics de l’emploi (SPE) encourage les discussions entre ses membres sur les moyens d’une inclusion durable des travailleurs sur le marché du travail. Un groupe de travail du réseau des SPE sur les «nouvelles formes de travail» s’est penché sur l’importance croissante du travail via une plateforme sur le marché du travail actuel et futur. Les résultats du groupe de travail ont été communiqués au Conseil et au Parlement européen afin de contribuer aux discussions en cours sur ce sujet. Un réseau de coopération formé par les services publics de l’emploi (EURES) a été mis en place pour faciliter la mobilité de l’emploi entre les États membres. Elle gère une base de données des emplois qui constitue un moyen utile de rechercher des emplois et de postuler dans l’UE, l’EEE et en Suisse.

**Paragraphe 39**

La directive proposée améliorera la traçabilité et la transparence du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières, en établissant des dispositions spécifiques relatives à la déclaration du travail effectué par les travailleurs des plateformes aux autorités compétentes de l’État membre dans lequel le travail est effectué et aux autorités compétentes en matière de travail et de protection sociale, ainsi qu’à l’accessibilité des informations pertinentes aux autorités compétentes et aux représentants des personnes exécutant le travail via une plateforme.

1. Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l’accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (2019/C 387/01). [↑](#footnote-ref-1)
2. Proposition de directive relative à l’amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme COM(2021) 762 [↑](#footnote-ref-2)
3. Projet de lignes directrices sur l’application du droit de la concurrence de l’UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, C(2021)8838. [↑](#footnote-ref-3)
4. Première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l’article du TFUE sur les mesures envisageables pour relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme [C(2021) 1127 final]; deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l’article du TFUE sur les mesures envisageables pour relever les défis liés aux conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme [C(2021) 4230 final]. [↑](#footnote-ref-4)
5. 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, et directives connexes. [↑](#footnote-ref-5)
6. Recommandation du Conseil du 18 février 2003 portant sur l’amélioration de la protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs indépendants (2003/134/CE). [↑](#footnote-ref-6)
7. Communication intitulée «De meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte: tirer pleinement parti de la numérisation pour l’avenir du travail», COM(2021) 761. [↑](#footnote-ref-7)
8. Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées concernant l’intelligence artificielle (législation sur l’intelligence artificielle) et modifiant certains actes législatifs de l’Union, COM(2021) 206 final. [↑](#footnote-ref-8)
9. 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 [↑](#footnote-ref-9)
10. Proposition de RÈGLEMENT DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relatif à un marché intérieur des services numériques (Législation sur les services numériques) et modifiant la directive 2000/31/CE [COM(2020) 825 final]. [↑](#footnote-ref-10)
11. Recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l’accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale (2019/C 387/01). [↑](#footnote-ref-11)
12. Disponible à cette [adresse](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1312&langId=fr). [↑](#footnote-ref-12)
13. [COM(2021) 773](https://intragate.ec.europa.eu/decide/sep/entrance?view-serial-number=COM(2021)773) [↑](#footnote-ref-13)
14. [COM(2021) 770](https://intragate.ec.europa.eu/decide/sep/entrance?view-serial-number=COM(2021)770) [↑](#footnote-ref-14)
15. Communication de la Commission intitulée «Une boussole numérique pour 2030: l’Europe balise la décennie numérique», COM(2021) 118 final. [↑](#footnote-ref-15)
16. Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil établissant le programme d’action à l’horizon 2030 «La voie à suivre pour la décennie numérique», COM(2021) 574 final. [↑](#footnote-ref-16)
17. Communication «Plan d’action sur le socle européen des droits sociaux», COM(2021) 102 final. [↑](#footnote-ref-17)
18. Communication «Union de l’égalité: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030», COM(2021)101 final. [↑](#footnote-ref-18)
19. Plan coordonné dans le domaine de l’intelligence artificielle — révision de 2021, COM(2021) 205 final. [↑](#footnote-ref-19)
20. Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail. [↑](#footnote-ref-20)
21. COM(2021) 778 final. [↑](#footnote-ref-21)
22. Commission européenne (2020), Accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, version 0 du cadre de suivi. [↑](#footnote-ref-22)