Parlement européen
2024-2029

TEXTES ADOPTÉS

P10_TA(2025)0337

La numérisation, l’intelligence artificielle et la gestion algorithmique au travail – Façonner l’avenir du travail

Résolution du Parlement européen du 17 décembre 2025 contenant des recommandations à la Commission sur la numérisation, l’intelligence artificielle et la gestion algorithmique au travail – Façonner l’avenir du travail (2025/2080(INL))

Le Parlement européen,

– vu l’article 225 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne,

– vu les articles 153 et 16 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne,

– vu l’avis de la commission des affaires juridiques sur la base juridique proposée,

– vu les orientations politiques de la présidente de la Commission du 18 juillet 2024 intitulées «Le choix de l’Europe – Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2024-2029»,

– vu la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne, en particulier l’article 7 sur le respect de la vie privée et familiale, l’article 8 sur la protection des données à caractère personnel et l’article 31 sur des conditions de travail équitables et justes,

– vu la communication de la Commission du 5 mars 2025 intitulée «L’union des compétences»,

– vu la 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[1],

– vu la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du

[1] 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 (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1).

11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs[2],

– vu la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail[3],

– vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail[4],

– vu la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne[5],

– vu la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil[6],

– vu la directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme[7] (ci-après dénommée «directive sur le travail via une plateforme»),

– vu le règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées

---

2 Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29).

3 Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299 du 18.11.2003, p. 9).

4 Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

5 Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 105).

6 Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79).

7 Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

concernant l’intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l’intelligence artificielle)[8],

– vu le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l’égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)[9],

– vu sa résolution du 11 mai 2023 sur une feuille de route pour une Europe sociale – deux ans après le Sommet social de Porto (2023/2586(RSP)),

– vu sa résolution du 13 mars 2025 sur les aspects sociaux et liés à l’emploi des processus de restructuration: nécessité de protéger les emplois et les droits des travailleurs (2024/2829(RSP)),

– vu sa résolution du 11 mars 2025 sur le Fonds social européen plus après 2027 (2024/2077(INI)),

– vu l’avis du Comité économique et social européen intitulé «Une intelligence artificielle au service des travailleurs» (SOC/803),

– vu l’accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation de juin 2020,

– vu la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 7 juin 2023 sur une approche globale en matière de santé mentale,

– vu la communication de la Commission du 29 janvier 2025 intitulée «Une boussole pour la compétitivité de l’UE»,

– vu la communication de la Commission du 11 février 2025 intitulée

---

8 Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l’intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l’intelligence artificielle) (JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

9 Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l’égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

«Avancer ensemble: une Union plus audacieuse, plus simple et plus rapide», confirmant l'objectif de réduire les charges administratives de 25 % pour les entreprises et de 35 % pour les PME,

– vu la communication de la Commission du 9 avril 2025 intitulée «Plan d'action pour un continent de l'IA»,

– vu le rapport de Mario Draghi de septembre 2024, intitulé «The future of European competitiveness» (L'avenir de la compétitivité européenne) (ci-après dénommé «rapport Draghi») et celui d'Enrico Letta d'avril 2024, intitulé «Much more than a market» (Bien plus qu'un marché) (ci-après dénommé «rapport Letta»),

– vu le rapport final de l'étude exploratoire commandée par la Commission européenne sur le contexte, les défis, les opportunités et les tendances en matière de gestion algorithmique (VT-2022-035),

– vu le rapport de l'OCDE intitulé «Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey» (Utiliser la gestion algorithmique sur le lieu de travail: nouvelles données issues d'une enquête de l'OCDE auprès des employeurs), documents de travail de l'OCDE sur l'intelligence artificielle, nº 31,

– vu l'évaluation de la valeur ajoutée européenne publiée par le service de recherche du Parlement européen en octobre 2025, intitulée «Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work» (Numérisation, intelligence artificielle et gestion algorithmique au travail – Façonner l'avenir du travail)[10],

– vu les articles 47 et 55 de son règlement intérieur,

– vu l'avis de la commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures,

– vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A10-0244/2025),

A. considérant que la transition numérique induite par la numérisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle (IA) bouleverse les marchés du travail et modifie la nature du travail; qu'avec l'automatisation de certaines tâches, il devient de plus en plus important de créer de nouveaux métiers, de développer des tâches professionnelles, de pourvoir à la formation, à la reconversion et au perfectionnement des travailleurs, et de transformer les emplois existants grâce aux nouvelles technologies afin de renforcer la compétitivité et de favoriser la croissance économique, ainsi que de renforcer la main d'œuvre et d'améliorer les conditions de travail; que l'exploitation de ces nouvelles technologies nécessite une

10 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf.

adaptation continue des pouvoirs publics, des politiques éducatives, des entreprises et des travailleurs afin que l'Europe puisse tirer parti de la création nette de 78 millions d'emplois grâce à l'IA d'ici 2030 (soit 7 % de l'emploi total actuel) prévue par le Forum économique mondial[11];

B. considérant que la transition numérique dans le monde du travail devrait être guidée par les principes de précaution et d'éthique par défaut et être conduite de manière à protéger et à promouvoir la dignité humaine, à renforcer la productivité, l'efficacité, l'innovation et la compétitivité de l'économie européenne et du marché commun, d'une manière qui profite à tous; que cette transition doit garantir de façon égale le respect des principes du progrès social et de la protection des droits des travailleurs, afin de contribuer à un emploi de qualité, à l'amélioration des conditions de travail, à l'autonomisation et au bien-être de tous les travailleurs, tout en favorisant des conditions de concurrence équitables au sein du marché intérieur, l'innovation et la compétitivité des entreprises; que l'intelligence artificielle est une technologie qui se développe encore et que les entreprises de l'Union gardent dès lors la possibilité d'acquérir une position de premier plan dans certains segments[12]; que l'absence de déploiement de systèmes d'IA pour renforcer la compétitivité de l'Union pourrait nuire à la croissance, à l'investissement et à l'innovation futurs; que 64 % des PME du marché unique européen considèrent que les obstacles réglementaires ou les charges administratives constituent le problème le plus important à l'heure actuelle;

C. considérant que la transition numérique sur le marché du travail entraîne une hausse de la demande d'habileté et de compétences, de base et avancées, dans les domaines du numérique et de l'IA; que les rapports Draghi et Letta voient tous deux le déficit de compétences numériques comme un obstacle majeur à la compétitivité de l'Europe;

D. considérant que l'intégration rapide des systèmes d'IA doit aller de pair avec une formation suffisante; que seuls 15 % des travailleurs ont bénéficié d'une formation en vue de développer leurs connaissances et leurs compétences en matière d'IA en 2023, tandis que 42 % des travailleurs reconnaissent la nécessité de renforcer leurs compétences liées à l'IA et 61 % anticipent l'émergence de nouvelles exigences en matière de compétences au cours des cinq prochaines années; que les PME manquent toutefois particulièrement de stratégies et de ressources pour atténuer le risque que la main-d'œuvre peu qualifiée des petites entreprises soit

---

11 Rapport sur l'avenir de l'emploi du Forum économique mondial (janvier 2025).

12 Rapport de Mario Draghi sur l'avenir de la compétitivité européenne (septembre 2024), partie A «A competitiveness strategy for Europe» (Une stratégie européenne en matière de compétitivité).

confrontée à un déficit de compétences; que ceux qui ont le plus besoin de développer leurs compétences numériques sont souvent ceux qui sont les moins susceptibles de suivre une formation[13];

E. considérant que l'adaptation des systèmes éducatifs, en particulier le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels, ainsi qu'une meilleure coopération entre les établissements d'enseignement, les syndicats et les employeurs, sont impératifs pour anticiper les besoins futurs du marché du travail et doter les apprenants des compétences nécessaires pour s'épanouir dans une société compétitive, numérique et technologiquement avancée;

F. considérant que l'IA et la gestion algorithmique sont des concepts en évolution; que les systèmes de gestion algorithmique sont principalement utilisés pour les activités de gestion suivantes: le recrutement, la planification du travail/des tâches, l'incitation/l'orientation des travailleurs et le contrôle/la surveillance; l'évaluation des travailleurs, la gestion/formation des talents, la récompense des travailleurs et le licenciement des travailleurs; que, dans bien des cas, la gestion algorithmique n'est pas assurée par des logiciels spécifiques, mais incorporée à des logiciels déjà existants; et que toute initiative future dans ce domaine devrait être à l'épreuve du temps et suffisamment souple pour s'adapter aux évolutions à venir;

G. considérant que l'IA et la gestion algorithmique peuvent offrir de nombreuses possibilités pour ce qui est de l'optimisation du travail, du renforcement de la cohérence et de l'objectivité des décisions de gestion et de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la satisfaction des travailleurs, mais présentent également certains risques (autonomie réduite des travailleurs, manque de transparence et intensité de travail accrue) si elles ne sont pas conçues et déployées selon une approche centrée sur l'humain; que le recours à l'IA et à la gestion algorithmique peut réduire les tâches fastidieuses et la charge de travail globale, améliorer la répartition des tâches et la productivité, prévenir les risques professionnels et réduire les coûts; qu'un cadre européen en matière d'IA peut faire en sorte que le déploiement de cette technologie apporte un soutien efficace aux travailleurs humains, en vue de générer de réels gains de productivité et une amélioration de leurs conditions de travail, et non pas seulement des avantages spéculatifs; que les recherches démontrent que de nombreux investissements des entreprises dans l'IA générative, malgré sa capacité à créer de nouveaux contenus, n'ont pas encore engendré de gains de productivité ou de rendements mesurables[14];

H. considérant qu'il est important de prévenir et de traiter les risques

---

13 https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201.

14 https://www.techmonitor.ai/digital-economy/ai-and-automation/ai-investment-struggles-boost-productivity-gartner-survey.

que les systèmes d’IA et de gestion algorithmique entraînent pour la qualité des conditions de travail et pour la sécurité et la santé au travail (SST), tels que l’augmentation des contraintes de temps et des exigences de rendement, l’intensification du travail, la discrimination, le contrôle intrusif et la surveillance excessive, ainsi que certains biais au sein des systèmes d’IA, la perte d’autonomie, la perte de compétences, l’isolement social, le stress professionnel, et d’autres problèmes de santé mentale et psychosociaux; que la législation européenne existante, notamment le règlement général sur la protection des données, le règlement sur l’intelligence artificielle et l’acquis social européen, contribue à faire face à certains de ces risques et à les prévenir; que le règlement sur l’intelligence artificielle n’est pas encore pleinement applicable;

I. considérant que les évolutions technologiques, qui se traduisent par une connectivité et une disponibilité permanentes, peuvent estomper les frontières entre vie professionnelle et vie privée;

J. considérant que le déploiement de systèmes d’IA et de gestion algorithmique au travail implique la collecte et le traitement d’un grand nombre de données concernant les travailleurs, ce qui peut susciter des inquiétudes quant à la protection des données et de la vie privée et nécessite de réduire les déséquilibres de pouvoir en établissant collectivement des règles grâce au recours au dialogue social dans le cadre de sa gestion et un respect du règlement général sur la protection des données et de toute règle plus spécifique concernant le traitement des données à caractère personnel dans le contexte de l’emploi prévue par le droit national ou les conventions collectives applicables; qu’il convient de surveiller les effets des nouvelles technologies sur l’environnement de travail et les atteintes possibles à la vie privée des travailleurs;

K. considérant que le consentement fondé sur l’article 6, paragraphe 1, point a), du règlement général sur la protection des données doit être donné librement et que, dans des situations de déséquilibre manifeste, il est hautement improbable que ce soit le cas; que le consentement ne devrait donc pas constituer une base légale pour le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance automatisée ou de prise de décision automatisée, compte tenu du déséquilibre de pouvoir entre la personne concernée et le responsable du traitement dans le contexte de l’emploi et de l’exécution d’un contrat;

L. considérant que les systèmes de gestion algorithmique ont d’abord été adoptés et déployés à grande échelle par les plateformes de travail numériques, mais qu’ils sont désormais largement utilisés sur l’ensemble du marché du travail;

M. considérant que, selon les estimations, entre un quart et 80 % des entreprises de l’Union utilisent au moins une forme de gestion algorithmique; que le recours à la gestion algorithmique devrait

augmenter de manière significative dans les années à venir[15]; que 26,5 % des travailleurs de l'Union voient leurs performances professionnelles contrôlées par un «programme informatique», cette pratique étant davantage répandue dans les grandes entreprises; que 27,4 % des travailleurs se voient attribuer des tâches par l'intermédiaire d'un système informatique[16]; que 35 % des entreprises européennes utilisent des systèmes de gestion algorithmique pour l'évaluation[17]; qu'une approche globale et coopérative, associée au dialogue social, est nécessaire pour établir des conditions de concurrence équitables pour une IA et une gestion algorithmique responsables sur le lieu de travail;

N. considérant que 62 % des Européens ont une vision positive de l'utilisation des robots et de l'IA au travail et que 73 % des Européens souscrivent à l'affirmation selon laquelle les robots et l'IA augmentent la vitesse à laquelle les travailleurs accomplissent leurs tâches[18]; que 66 % des Européens estiment que l'utilisation des robots et de l'IA entraînera davantage de suppressions d'emplois que de créations; que 61 % des Européens estiment que les robots et l'IA ont une incidence négative sur la communication entre collègues; que les jeunes, les actifs et les personnes ayant un niveau d'éducation plus élevé ont une vision plus positive de l'utilisation des nouvelles technologies au travail; que cela montre une ouverture croissante à l'innovation et aux possibilités offertes par l'IA pour améliorer la productivité, la qualité des emplois et la compétitivité économique, à condition qu'elle soit développée et mise en œuvre de manière responsable;

O. considérant que, selon une enquête de l'OCDE, 60 % des dirigeants estiment que la gestion algorithmique améliore la qualité de leur prise de décision; que, dans le même temps, près des deux tiers des dirigeants interrogés ont exprimé des inquiétudes concernant les outils de gestion algorithmique qu'ils utilisent: responsabilité peu claire en cas de mauvaise décision (28 %), incapacité à suivre la logique des décisions ou des recommandations algorithmiques (27 %) et protection insuffisante de la santé physique et mentale des

---

15 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en : «on peut affirmer que plus d'un quart des entreprises de l'EU-27 utilisent la gestion algorithmique»; «d'après l'enquête Delphi, il est très probable qu'au cours des 10 prochaines années, la gestion algorithmique augmentera de 3 % à 6 % par an».

16 Enquête européenne sur les conditions de travail, 2024.

17 Document de travail de l'OCDE, Algorithmic Management in the Workplace (Gestion algorithmique sur le lieu de travail), 2025, p. 17.

18 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

travailleurs (27 %)[19];

P. considérant que moins de la moitié des personnes actuellement salariées déclarent que leur employeur les a informées de l'utilisation de technologies numériques, alors que plus de la moitié des employeurs et des dirigeants affirment l'avoir fait; que seuls 18 % des personnes actuellement employées déclarent avoir reçu une explication détaillée, y compris des informations sur les avantages, les inconvénients et leurs droits;

Q. considérant que la consultation régulière des partenaires sociaux, des dirigeants, des travailleurs et de leurs représentants quant au déploiement des nouvelles technologies, ainsi que leur participation aux processus, améliorent considérablement l'acceptation et les perceptions positives, en maximisant les avantages, permettant ainsi de traiter les risques associés tout au long du cycle de vie technologique;

R. considérant que les petites et moyennes entreprises (PME) représentent 99 % de toutes les entreprises de l'Union et que toute initiative future devra tenir compte du caractère limité de leurs ressources techniques, financières et administratives, en garantissant la proportionnalité, en évitant les charges administratives excessives et en favorisant un environnement propice à l'adoption responsable des technologies numériques;

S. considérant que moins de la moitié des personnes actuellement salariées déclarent que leur employeur les a informées de l'utilisation de technologies numériques, alors que plus de la moitié des employeurs et des dirigeants affirment l'avoir fait; que cette proportion comprend 16 % de personnes qui déclarent avoir été informées à ce sujet, mais sans plus de détails, et 18 % qui déclarent avoir reçu une explication détaillée, y compris des informations sur les avantages, les inconvénients et leurs droits[20];

T. considérant que la plupart des Européens sont favorables à des règles relatives aux technologies numériques sur le lieu de travail, plus de 80 % étant favorables à des règles relatives à la protection de la vie privée des travailleurs et 77 % à la participation des travailleurs à la conception et à l'adaptation des technologies;

1. souligne que toute nouvelle technologie doit être déployée et utilisée dans le but général de servir l'humain, guidée par les principes de l'éthique par défaut et de précaution, selon une approche centrée sur l'humain, supervisée par des personnes, conformément aux dispositions relatives au contrôle humain prévues à l'article 14 du

---

19 Milanez, A., A. Lemmens et C. Ruggiu (2025), «Utiliser la gestion algorithmique sur le lieu de travail: nouvelles données issues d'une enquête de l'OCDE auprès des employeurs», documents de l'OCDE sur l'intelligence artificielle, nº 31, Éditions OCDE, Paris.

20 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

règlement sur l’intelligence artificielle et à l’article 22 du règlement général sur la protection des données;

2. rappelle que la transition numérique, y compris l’utilisation croissante de l’IA et de la gestion algorithmique, est susceptible de générer des résultats positifs pour le marché du travail et de nouvelles possibilités d’emploi; est toutefois préoccupé par les défis importants que représentent l’IA et la gestion algorithmique pour les travailleurs, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail et d’emploi; souligne, par conséquent, que toute nouvelle initiative sur l’IA et la gestion algorithmique doit garantir des emplois de qualité et préserver le bien-être des travailleurs à l’ère numérique;

Donner aux travailleurs les moyens d’acquérir des compétences et des connaissances

3. met en avant le fait que les nouvelles technologies sur le lieu de travail peuvent procurer des avantages en matière de concurrence et de productivité, soutenir l’innovation et apporter de meilleurs rendements aux entreprises qui les utilisent; souligne à cet égard que les entreprises devraient être encouragées à intégrer ces technologies de manière responsable, transparente et inclusive, en ce qui concerne la vie privée des travailleurs et la protection des données, afin de renforcer la confiance parmi les travailleurs; fait ressortir que l’utilisation de ces technologies au travail devrait faire l’objet d’un suivi rigoureux plutôt que de restrictions;

4. souligne que l’intelligence artificielle peut être un facteur clé pour l’entrepreneuriat innovant, en particulier pour aider les micro, petites et moyennes entreprises à se développer, à améliorer leur productivité et à être compétitives dans l’économie numérique; invite la Commission et les États membres à faciliter l’accès des jeunes pousses et des petites entreprises aux outils, aux connaissances et aux infrastructures liés à l’IA, notamment par l’intermédiaire de programmes de l’Union et de conseils ciblés, tout en respectant les principes de proportionnalité et de viabilité opérationnelle; met en évidence que les investissements dans l’IA au niveau de l’Union peuvent contribuer à la création d’emplois et à la mise en place d’un écosystème plus résilient et plus compétitif de micro et petites entreprises dans toute l’Union; se félicite des initiatives phares sectorielles figurant dans la communication de la Commission du 8 octobre 2025 intitulée «Stratégie pour l’application de l’IA»;

5. reconnaît que la maîtrise, l’éducation ainsi que le perfectionnement et la reconversion en continu aux nouvelles technologies introduites sur le lieu de travail, en particulier celles qui ont une incidence directe sur les tâches et le rendement des travailleurs, sont essentielles pour garantir des conditions de travail appropriées, le bien-être, la sécurité, l’autonomie et le développement professionnel des travailleurs, ainsi que pour renforcer la capacité d’adaptation

globale et la compétitivité des entreprises[21]; souligne que la formation est également essentielle pour les employeurs, les dirigeants et les autres personnes qui déploient, développent et supervisent l'utilisation quotidienne de ces systèmes; souligne que si l'on veut obtenir de bons résultats, les travailleurs et leurs représentants, y compris les syndicats, doivent être informés des procédures de déploiement de ces technologies et y être associés, et qu'il convient de leur accorder suffisamment de temps et de soutien pour se familiariser avec ces technologies;

6. se félicite de l'initiative intitulée «L'union des compétences»; invite la Commission à veiller à ce que la feuille de route pour des emplois de qualité, dont la présentation est attendue, mette pleinement en évidence la nécessité du perfectionnement, de la reconversion et des formations internes en continu, y compris en matière d'IA et de gestion algorithmique, en établissant un droit individuel à la formation pour tous les travailleurs; souligne que toutes les initiatives pertinentes visant à soutenir les travailleurs et les entreprises dans cette transition doivent donner la priorité au développement des compétences en matière d'IA et de numérisation et renforcer le marché du travail et la compétitivité globale de l'Europe; souligne qu'il y a lieu d'appuyer comme il se doit toutes ces initiatives, y compris au moyen de ressources financières suffisantes au niveau de l'Union et au niveau national;

7. met en relief le rôle essentiel du Fonds social européen plus (FSE+) dans la préparation de la main-d'œuvre, des employeurs et des dirigeants actuels et futurs à la transition numérique grâce à des investissements ciblés dans le développement des compétences, la formation et des possibilités d'emploi inclusives; invite la Commission à maintenir et à renforcer le Fonds au-delà de 2027, afin de garantir à tous les travailleurs l'accès au perfectionnement et à la reconversion numériques, en accordant une attention particulière à ceux qui travaillent dans les secteurs et les régions les plus touchés par les changements technologiques, en faisant en sorte que ce Fonds demeure un instrument essentiel de l'Union pour assurer une transition numérique équitable, inclusive, innovante et concurrentielle;

8. souligne que les investissements publics stratégiques dans l'IA sont essentiels pour compléter l'innovation privée, garantir une gouvernance éthique et transparente de l'IA et faciliter un accès équitable aux outils et compétences numériques dans toutes les régions; invite instamment les États membres à accélérer la mise en œuvre des mesures en lien avec l'IA dans le cadre de leurs plans nationaux de relance et de résilience, en étroite coordination avec les autorités régionales et locales, afin de maximiser la contribution

---

21 Études de cas: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

de la facilité à une transition numérique équitable et compétitive;

9. invite la Commission et les États membres à continuer à surveiller l'offre et la demande sur le marché du travail et à encourager la coopération entre les établissements d'enseignement, les employeurs et les syndicats, afin de mieux anticiper les compétences futures nécessaires pour exploiter le potentiel de la transition numérique; souligne qu'une évaluation approfondie des compétences aidera les travailleurs, les employeurs et les prestataires de formation à déterminer les besoins en matière de perfectionnement et de reconversion liés à l'intelligence artificielle et à la gestion algorithmique sur le lieu de travail; souligne qu'une telle évaluation devrait être pratique, accessible et adaptée aux réalités spécifiques des PME, et servir de base à des programmes de formation ciblés soutenus par les financements européens et nationaux existants; se félicite de la proposition de création d'un Observatoire européen de veille stratégique sur les besoins en compétences; souligne que l'absence actuelle de données ventilées concernant la prévalence et le type de systèmes d'IA et de gestion algorithmique déployés, ainsi que les catégories de travailleurs qui y sont soumis, entrave l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, et invite instamment la Commission à améliorer la collecte de données en la matière;

10. souligne que, conformément aux principes de subsidiarité et de respect des mécanismes nationaux de concertation sociale, les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à maintenir, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives en vue de mettre en œuvre ou de compléter les dispositions relatives à l'IA et à la gestion algorithmique établies au niveau de l'Union;

11. s'inquiète du fait que l'utilisation de l'IA et des systèmes de gestion algorithmique contribue à la suppression progressive de certains emplois au bas de l'échelle, qui constituent traditionnellement un point d'accès essentiel au marché du travail; souligne que ces risques touchent surtout les jeunes et les primo-demandeurs d'emploi; souligne que, pour que l'Union puisse tirer parti de la transformation numérique sur le lieu de travail, créer et remodeler des emplois, il est nécessaire de veiller à ce que les travailleurs, y compris les travailleurs débutants et peu qualifiés, disposent des compétences nécessaires pour travailler à l'ère numérique; souligne que la pleine incidence, qui reste inconnue, de l'évolution de l'IA et de la gestion algorithmique a déjà des effets sur d'autres types de travail et d'autres catégories de travailleurs, y compris les emplois hautement qualifiés; invite dès lors la Commission et les États membres à prendre les devants, notamment en intégrant la formation aux compétences numériques utiles en la matière au sein des systèmes d'éducation nationaux, y compris des programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP), pour veiller à ce que les jeunes qui entrent sur le marché du travail bénéficient d'un soutien adéquat et de possibilités d'emploi intéressantes dans

l’économie numérique en mutation;

Créer un lieu de travail sûr et inclusif

12. souligne que l’utilisation croissante des technologies numériques sur le lieu de travail présente à la fois des possibilités et des défis, tandis que l’ensemble des répercussions de cette transition reste inconnu; estime, d’une part, que ces technologies peuvent accroître la flexibilité et permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce au travail à distance et à des formules de travail flexibles; reconnaît, d’autre part, qu’elles présentent de nombreux risques pour la santé mentale des travailleurs et l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, du fait de l’effacement des frontières entre les deux sphères causé par la pression croissante exercée sur les travailleurs pour qu’ils soient joignables à tout moment; souligne aussi que la gestion algorithmique comporte des risques en matière de protection des données, notamment une surveillance excessive et le contrôle des travailleurs en dehors du lieu de travail; insiste sur le fait que de telles évolutions, si elles ne sont pas gérées correctement, peuvent entraîner un stress excessif lié au travail, un épuisement professionnel, une augmentation des risques psychosociaux liés au travail, une perte d’autonomie et un sentiment croissant d’isolement social et professionnel;

13. reconnaît que la gestion algorithmique peut être une source de discrimination et de préjugés préjudiciables aux travailleurs, en particulier aux femmes, en l’absence de contrôle humain approprié; souligne que la conception, le déploiement et l’utilisation de l’IA et des systèmes de gestion algorithmique doivent s’accompagner d’une démarche proactive de prévention des biais et de la discrimination, en particulier ceux fondés sur le genre, l’origine raciale ou ethnique, l’âge, le handicap, l’orientation sexuelle ou d’autres caractéristiques protégées, afin de promouvoir et de préserver l’égalité et la diversité au travail; s’inquiète du fait que les catégories vulnérables ont moins accès aux opportunités d’emploi liées à l’IA et aux outils d’IA améliorant la productivité au travail[22], ce qui pourrait empêcher le partage large et équitable des avantages de l’IA;

14. reconnaît que l’IA et la gestion algorithmique pourraient améliorer l’efficacité et permettre des adaptations individualisées des environnements de travail, ainsi que des conditions générales de travail, mais peuvent aussi accroître les exigences de rendement, exposant les travailleurs à des risques graves pour leur santé et leur sécurité, notamment des troubles musculo-squelettiques et cardiovasculaires ou l’épuisement mental ou physique, et peuvent les amener à négliger ou à ignorer les signaux d’alerte, ce qui accroît

---

22 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_fb7fcccd/14dc6f89-en.pdf.

considérablement le risque d’accidents du travail; souligne que l’utilisation de l’IA et des systèmes de gestion algorithmique devrait être conçue comme un instrument d’appui, apportant une valeur ajoutée tangible aux travailleurs, et que les points de vue des travailleurs sur l’intégration de ces technologies sur leurs lieux de travail restent peu pris en compte;

15. souligne que ces risques devraient être suivis et pris en compte de manière globale et que tout nouveau déploiement ou tout changement important dans l’utilisation des outils d’IA ou des systèmes de gestion algorithmique sur le lieu de travail devrait faire l’objet d’une évaluation en matière de santé et de sécurité, englobant des mesures d’évaluation des risques, de prévention et de protection, sous la responsabilité des employeurs, conformément à la directive 89/391/CEE, et un suivi continu qui s’appuie sur les dernières connaissances scientifiques, tout en veillant à ce que ces évaluations soient soumises à une supervision et à un contrôle humains; encourage le développement, en coopération avec les partenaires sociaux, au niveau approprié, d’orientations sectorielles sur le déploiement responsable de l’IA dans le monde du travail en veillant au respect des droits fondamentaux et à l’échange de bonnes pratiques;

16. insiste sur le rôle crucial du dialogue social et de la participation active des travailleurs et de leurs représentants, conformément à la directive 2002/14/CE, au déploiement, à l’utilisation et à l’évaluation de l’IA et des technologies de gestion algorithmique sur le lieu de travail, en particulier pour adapter l’usage dans différents secteurs; souligne que la participation constructive des travailleurs et de leurs représentants aux processus décisionnels à tous les stades, ainsi que la fourniture d’informations, de conseils et de formations sur le lieu de travail pour faciliter l’application des nouvelles technologies par tous les travailleurs, favorisant ainsi un sentiment d’autonomie et de confiance (en soi et en les autres), contribuent à réduire les risques de ces nouvelles technologies et permettent une meilleure intégration, plus efficace et centrée sur l’humain, de l’IA sur le lieu de travail;

17. met en exergue la nécessité d’une répartition claire des responsabilités de surveillance en matière de déploiement et d’utilisation de l’IA et des systèmes de gestion algorithmique sur les lieux de travail conformément au principe du «contrôle humain», afin de garantir l’obligation de rendre des comptes, de faciliter une surveillance humaine efficace et de permettre aux travailleurs d’identifier le point de contact humain auquel s’adresser s’ils ont besoin d’exercer leurs droits; insiste sur le fait qu’un contrôle et un réexamen humains efficaces nécessitent une réelle capacité à comprendre, suivre et, si nécessaire, intervenir dans le fonctionnement des systèmes d’IA, en tenant compte des défis inhérents posés par des systèmes d’IA complexes et opaques, ainsi que des risques liés aux biais d’automatisation; souligne par

conséquent que le contrôle humain ne doit pas être purement formel, mais doit constituer une garantie accessible permettant de vérifier, d'expliquer et de corriger les décisions prises par l'IA, et que le point de contact humain doit disposer des compétences, de la formation et de l'autorité nécessaires à l'exercice de cette fonction;

18. souligne que les données à caractère personnel des personnes exécutant un travail peuvent être regroupées dans une base de données collective susceptible d'être traitée par des algorithmes, ce qui nécessite également une protection des données au niveau collectif;

19. souligne les possibilités qu'offrent l'IA et la gestion algorithmique en matière d'inclusion des travailleurs en situation de handicap sur le marché du travail; reconnaît toutefois que les personnes en situation de handicap, les travailleurs âgés et les personnes vulnérables peuvent se heurter à des difficultés particulières pour s'adapter aux nouvelles technologies dans le monde du travail; invite dès lors la Commission et les États membres à veiller à ce que les entreprises qui déploient des systèmes d'intelligence artificielle et de gestion algorithmique mettent en place des mesures de soutien inclusives et adaptées qui contribuent à une participation accrue des personnes en situation de handicap au marché du travail et à leur accès aux nouvelles technologies; souligne que chacun devrait bénéficier des progrès technologiques;

20. invite la Commission et les États membres à garantir aux personnes en situation de handicap le droit à des aménagements raisonnables efficaces, conformément à la directive 2000/78/CE, et au respect de leur liberté de déterminer en dernier ressort si les technologies d'assistance fondées sur l'IA au travail sont adaptées à leurs besoins individuels; souligne, dans ce contexte, l'importance de méthodes de travail flexibles et de formations sur le lieu de travail, ainsi que de possibilités efficaces de déployer l'utilisation de technologies d'assistance en consultation avec des personnes en situation de handicap et leurs représentants; invite la Commission à intégrer l'incidence de l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail dans la future révision de la stratégie de l'Union européenne en faveur des droits des personnes en situation de handicap;

Garantir un environnement réglementaire à l'épreuve du temps

21. souligne que si l'Union entend être à l'avant-garde de la transition numérique, elle doit montrer l'exemple en fixant des normes élevées pour le déploiement de l'IA et de la gestion algorithmique sur le lieu de travail, y compris des règles claires en matière de transparence et de contrôle humain;

22. rappelle que l'acquis existant de l'Union constitue une composante importante de la réglementation de la gestion algorithmique et de l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail; se félicite, à cet égard, de la

directive sur le travail via une plateforme, qui introduit, entre autres, des règles relatives à la transparence, à la protection des données, au contrôle et au réexamen humains, à l'information et à la consultation, ainsi qu'à la santé et à la sécurité dans les secteurs où ces technologies façonnent de plus en plus les décisions en matière de travail, et du règlement sur l'intelligence artificielle, et rappelle le règlement (UE) 2016/679; souligne toutefois que, malgré ce cadre législatif, un certain nombre de lacunes subsistent en ce qui concerne la protection, les droits et les conditions de travail des travailleurs liés à l'utilisation de ces outils sur le lieu de travail, y compris le respect des données à caractère personnel et de la vie privée, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le droit à la déconnexion; souligne que les dispositions de la directive sur le travail via une plateforme relatives à la gestion algorithmique (en particulier les droits des travailleurs à la transparence, au contrôle humain, à l'information et à la consultation des travailleurs et à la sécurité et la santé au travail) ne s'appliquent qu'aux travailleurs des plateformes, laissant les autres travailleurs, qui sont de plus en plus soumis à la gestion algorithmique, moins protégés; souligne la nécessité de garantir l'égalité de traitement de tous les travailleurs et de veiller à ce que les futures initiatives soient cohérentes avec le cadre de protection établi par la directive sur le travail via une plateforme;

23. invite la Commission et les États membres à veiller à ce que les entreprises et les institutions publiques européennes aient accès à des outils d'IA fiables et souverains développés conformément aux valeurs démocratiques européennes, en évitant le verrouillage technologique par des fournisseurs situés dans des juridictions en dehors de l'Union;

24. invite la Commission et les États membres à veiller à ce que le déploiement de systèmes algorithmiques au travail privilégie l'utilisation de technologies développées, entraînées et hébergées au sein de l'Union, afin de préserver les droits fondamentaux, la protection des données, la cybersécurité et l'autonomie stratégique;

25. souligne que les réponses réglementaires au niveau européen devraient être soigneusement examinées et précédées d'une analyse de la législation existante, élaborée en coopération avec les partenaires sociaux et dans le respect de la subsidiarité, afin de garantir une solution harmonisée avec un niveau élevé de protection des travailleurs dans l'ensemble de l'Union et des conditions de concurrence équitables dans le marché intérieur, y compris par la mise en œuvre intégrale des cadres juridiques européens et nationaux existants; souligne qu'il importe de garantir un environnement réglementaire prévisible qui favorise l'innovation, la compétitivité et la concurrence loyale; invite la Commission à veiller à ce que toute législation et toute initiative liées à la gestion algorithmique sur le lieu de travail évitent les doubles emplois ou les chevauchements avec les instruments pertinents existants de l'Union

et n’imposent pas de charge administrative inutile, en particulier pour les PME, mais réduisent les coûts et facilitent la mise en conformité;

26. reconnaît que les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), peinent déjà à s’y retrouver dans un environnement réglementaire divergent et de plus en plus complexe; souligne la nécessité d’orientations, d’outils et de mécanismes de soutien adaptés pour aider les PME à mettre en œuvre efficacement toutes les exigences;

27. invite la Commission à réaliser une analyse d’impact complétée par un test de compétitivité et un test PME et à présenter, sur la base de l’article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l’article 153, paragraphe 1, point b), et l’article 16, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne, et en s’appuyant sur les résultats des étapes susmentionnées, une proposition sur la gestion algorithmique sur le lieu de travail, conformément aux recommandations figurant en annexe, qui comblerait les lacunes qui subsistent dans la législation existante, éviterait la création d’instruments juridiques qui se chevauchent et améliorerait l’harmonisation du marché intérieur;

28. estime que les incidences financières des propositions demandées devraient être couvertes par des crédits budgétaires existants;

29. charge sa Présidente de transmettre la présente résolution, ainsi que les recommandations figurant en annexe, à la Commission et au Conseil ainsi qu’aux parlements et aux gouvernements des États membres.

ANNEXE À LA RÉSOLUTION: RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE CONTENU DE LA PROPOSITION DEMANDÉE

Le Parlement européen estime qu'une proposition sur la gestion algorithmique sur le lieu de travail qui serait présentée par la Commission après avoir réalisé une analyse d'impact, complétée par un test de compétitivité et un test PME, devrait intégrer les recommandations suivantes:

Recommandation nº 1

Objet et champ d'application

L'objectif de la proposition devrait être d'améliorer les conditions de travail et de promouvoir le déploiement et l'usage transparents, équitables, responsables et sûrs des systèmes de contrôle et de prise de décision automatisés utilisés pour prendre ou appuyer des décisions sur le lieu de travail, en garantissant le contrôle humain, la protection des droits fondamentaux des travailleurs et la protection des travailleurs en ce qui concerne le traitement de leurs données à caractère personnel.

La proposition devrait s'appliquer à tous les travailleurs et employeurs de l'Union. Les travailleurs ayant une relation contractuelle avec un intermédiaire devraient bénéficier du même niveau de protection que les travailleurs ayant une relation contractuelle directe avec leur employeur.

La proposition devrait respecter le principe de proportionnalité et veiller à ce que la charge administrative et de mise en conformité imposée soit adaptée à la taille de l'employeur et aux ressources dont il dispose, à la nature des technologies utilisées et au niveau de risque associé, en particulier en ce qui concerne les micro, petites et moyennes entreprises.

Recommandation nº 2

Définitions

La proposition devrait comprendre la définition suivante:

Par «gestion algorithmique», on entend les systèmes de surveillance automatisés et systèmes de prise de décision automatisés conformément

à la directive sur le travail via une plateforme[1].

La proposition devrait également définir les termes de «travailleur», «employeur», «représentants des travailleurs» et «lieu de travail» conformément au droit du travail de l'Union et à la jurisprudence de la Cour de justice, afin d'éviter les divergences.

Recommandation nº 3

Transparence et droit à l'information

La proposition devrait faire en sorte que les employeurs communiquent à leurs salariés et à leurs représentants des informations écrites, dans un format accessible, sur l'utilisation effective ou prévue de systèmes de gestion algorithmique au travail.

Ces informations devraient être fournies conformément au règlement général sur la protection des données[2] et devraient comprendre:

a) une déclaration claire indiquant que des systèmes de gestion algorithmique sont utilisés ou vont l'être pour prendre des décisions automatisées ou semi-automatisées, y compris une description générale de la finalité et des décisions prises ou appuyées par ces systèmes, de leur fonctionnement et des travailleurs et processus concernés par ces systèmes, la nature de ces informations étant proportionnelle et limitée à ce qui est nécessaire pour que les travailleurs accomplissent leur travail, comprennent comment les systèmes algorithmiques influencent les décisions qui les concernent, et exercent leurs droits;

b) l'incidence de ces systèmes sur les conditions de travail et le statut professionnel des travailleurs;

c) les catégories de données collectées ou traitées d'une autre manière par ces systèmes en ce qui concerne les travailleurs, la finalité du traitement des données et les coordonnées des personnes auxquelles les données sont transférées;

---

1 Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

2 Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

d) les mécanismes de contrôle humain;

e) les mesures de formation et de soutien en faveur des travailleurs directement concernés.

Les informations devraient être fournies au plus tard le premier jour de travail des travailleurs concernés, avant l'introduction de modifications ayant une incidence substantielle sur leurs conditions de travail, et à tout moment à la demande des travailleurs ou des représentants des travailleurs.

Les informations devraient être fournies d'une manière claire, transparente, facilement compréhensible et accessible, dans un langage clair, adapté au niveau d'habileté numérique raisonnablement attendu des travailleurs, et devraient être accessibles aux personnes en situation de handicap. Les autorités compétentes et les représentants des travailleurs devraient avoir le droit de demander des éclaircissements et des précisions supplémentaires concernant toute information fournie.

Les candidats en cours de recrutement devraient recevoir des informations pertinentes sur les systèmes de prise de décision automatisés utilisés au cours de la procédure de recrutement au moment où ils postulent à un poste vacant. Les travailleurs devraient disposer d'outils pour l'exercice effectif de leurs droits d'accès aux données et de leurs droits à la portabilité.

Recommandation nº 4

Consultation

La proposition devrait faire en sorte que le déploiement et l'usage de nouveaux systèmes de gestion algorithmique ou les mises à jour des systèmes existants qui ont une incidence directe sur la rémunération, l'évaluation, les modalités de travail, la répartition des tâches ou le temps de travail des travailleurs soient considérés comme des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les relations contractuelles et, en tant que tels, fassent l'objet d'une consultation conformément à l'article 4, paragraphe 2, point c), de la directive 2002/14/CE[3], sans préjudice de la

[3] Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29).

directive 2009/38/CE[4].

Cette consultation devrait porter sur:

a) les objectifs du déploiement ou de la mise à jour ainsi que les processus de travail et les travailleurs concernés;

b) la charge de travail, l'intensité du travail, le calendrier, le temps de travail, la flexibilité, la rémunération, le contenu du poste, l'évaluation des performances ou les relations contractuelles;

c) les effets en matière de santé et de sécurité au travail;

d) les types de données collectées;

e) les mesures mises en place pour prévenir, détecter, atténuer et corriger les biais ou les effets discriminatoires;

f) les mécanismes de contrôle et de réexamen humains;

g) les mesures de formation et de soutien, y compris l'assistance d'experts, en faveur des travailleurs et des responsables qui déploient et utilisent ces systèmes.

Recommandation nº 5

Pratiques interdites

La proposition devrait interdire la collecte, le stockage, le contrôle, la vente ou tout autre traitement concernant:

a) les états émotionnels, psychologiques ou neurologiques, l'activité cognitive ou les données biométriques des travailleurs;

b) les communications privées, y compris les échanges avec les autres travailleurs et les représentants des travailleurs, sauf lorsque ce traitement est licite conformément à l'article 6, paragraphe 1, point c) ou d), du règlement général sur la protection des données;

c) les données des travailleurs en dehors de leur temps de travail, lorsqu'ils ne sont pas en train d'exercer leur activité ou d'exécuter un travail, ou dans des espaces privés, le suivi de la

---

4 Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 122 du 16.5.2009, p. 28).

géolocalisation en temps réel en dehors des heures de travail ou au-delà de ce qui est strictement nécessaire à l'exécution des tâches;

d) les données de prévision d'exercice de droits fondamentaux, y compris de la liberté d'association, du droit de négociation et d'action collectives ou du droit à l'information et à la consultation;

e) les catégories particulières de données à caractère personnel conformément à l'article 9, paragraphe 1, du règlement général sur la protection des données, ainsi que les conclusions tirées de ces catégories.

L'interdiction de ces pratiques devrait également s'appliquer tout au long de la procédure de recrutement.

Recommandation nº 6

Contrôle et réexamen humains

La proposition devrait garantir un contrôle humain continu, significatif et efficace à tout moment de toutes les décisions prises ou appuyées par des systèmes de gestion algorithmique. Elle devrait également veiller à ce que les employeurs désignent l'entité chargée de surveiller le fonctionnement et l'incidence de ces systèmes, ainsi que de réexaminer leurs décisions, et à ce qu'ils en informent les travailleurs salariés et/ou leurs représentants. Les personnes responsables du contrôle et de l'évaluation devraient avoir la compétence, la formation et l'autorité nécessaires pour exercer ces fonctions, y compris l'autorité pour passer outre des décisions automatiques.

La proposition devrait veiller à ce que les travailleurs aient le droit d'obtenir de leurs employeurs, dans un délai raisonnable, une explication orale ou écrite, utile et compréhensible, concernant toute décision prise ou fortement étayée par la gestion algorithmique et ayant une incidence sur les aspects essentiels de leur relation de travail, y compris la répartition des tâches, l'évaluation du rendement, la planification du temps de travail, la rémunération et les mesures disciplinaires, lorsqu'une décision relative à ces questions a été prise ou a été fortement influencée par un système algorithmique. Si le travailleur estime que ses droits ont été bafoués par les décisions prises ou largement appuyées par les systèmes de gestion algorithmique, il devrait avoir le droit de demander un réexamen de cette décision.

Lorsqu'il est constaté, à la suite d'un réexamen humain, qu'une décision individuelle prise ou étayée par la gestion algorithmique a porté atteinte aux droits d'un travailleur, l'employeur devrait prendre les mesures nécessaires, notamment, le cas échéant, la modification du système de

gestion algorithmique ou l'arrêt de son utilisation, et une indemnisation adéquate pour le dommage subi.

Les décisions relatives à l'engagement ou à la cessation d'emploi, au renouvellement ou au non-renouvellement d'un accord contractuel, à une modification de la rémunération ou à des mesures disciplinaires devraient toujours être prises par un être humain et faire l'objet d'un réexamen humain.

La proposition devrait veiller à ce que les travailleurs ou leurs représentants puissent demander à l'employeur de procéder à un réexamen du fonctionnement des systèmes de gestion algorithmique en place lorsqu'il existe une crainte justifiée que ces systèmes présentent des biais, des discriminations ou des défaillances systémiques ou constituent une menace pour le bien-être mental ou physique des travailleurs ou pour la santé et la sécurité au travail.

Recommandation nº 7

Sécurité et santé au travail

La proposition devrait faire en sorte que les employeurs intègrent, en coopération avec les représentants des travailleurs, l'évaluation des risques des systèmes de gestion algorithmique utilisés dans leurs systèmes de sécurité et de santé, en particulier les risques éventuels d'accidents du travail, les risques psychosociaux et ergonomiques ou les pressions indues exercées sur les travailleurs.

Les employeurs devraient utiliser les systèmes de gestion algorithmique d'une manière qui respecte le bien-être des travailleurs et ne mette pas en péril leur sécurité ou leur santé physique et mentale. Le cas échéant, ils devraient prendre des mesures d'atténuation.

Recommandation nº 8

Responsabilités des autorités nationales compétentes

La proposition devrait garantir que les inspections du travail ou d'autres autorités nationales compétentes telles que les organismes pour l'égalité de traitement, le cas échéant, supervisent l'utilisation sûre, transparente et non discriminatoire des systèmes de gestion algorithmique sur le lieu de travail.

Les inspections du travail devraient être chargées de surveiller, de contrôler et d'évaluer la sécurité des systèmes algorithmiques utilisés dans les contextes professionnels, notamment au regard de leur incidence sur la santé physique et mentale et sur les droits fondamentaux des

travailleurs.

Les inspections du travail devraient disposer de ressources, de pouvoirs, d'une expertise technique et d'une formation appropriée pour s'acquitter efficacement de leurs fonctions, sans faire double emploi avec les contrôles ou les mécanismes de conformité déjà prévus par le droit national. Sur demande, elles devraient avoir accès aux informations sur l'utilisation de la gestion algorithmique sur les lieux de travail.

Les États membres devraient veiller à ce que les PME bénéficient d'orientations et de mécanismes de soutien adaptés afin de les aider à comprendre et à mettre en œuvre efficacement les obligations liées aux systèmes de surveillance automatisés et aux systèmes de prise de décision automatisés.

Recommandation nº 9

Exécution

La proposition devrait prévoir que la Commission, les États membres, leurs autorités nationales compétentes et les partenaires sociaux coopèrent, partagent les bonnes pratiques afin de renforcer les capacités, et garantissent une application effective.

La proposition devrait veiller à ce que, dans l'exercice de leurs droits, les travailleurs soient protégés contre les traitements défavorables, les représailles et le licenciement et aient accès aux éléments de preuve dans les procédures administratives et judiciaires.

Recommandation nº 10

Surveillance

La proposition devrait veiller à ce que les autorités chargées de la protection des données établies au titre du règlement général sur la protection des données contrôlent également l'application de ces dispositions en ce qui concerne le traitement des données dans les contextes professionnels, en coopération avec les autorités nationales du travail et d'autres autorités compétentes.

Recommandation nº 11

Non-régression et dispositions plus favorables

Les règles et garanties découlant de ces recommandations devraient offrir un niveau de protection au moins équivalent à celui prévu par le

droit de l’Union en vigueur, y compris la directive sur le travail via une plateforme, le règlement sur l’intelligence artificielle, le règlement sur les services numériques[5] et le règlement général sur la protection des données.

La proposition ne devrait pas constituer une justification valable pour réduire le niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres.

La proposition devrait garantir que les États membres et les partenaires sociaux restent libres d’introduire ou de conserver des dispositions plus favorables.

---

5 Règlement (UE) 2022/2065 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relatif à un marché unique des services numériques et modifiant la directive 2000/31/CE (règlement sur les services numériques) (JO L 277 du 27.10.2022, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).