

Convention relative au travail décent des travailleurs des plateformes

Préambule

La Conférence de de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par l'organe directeur du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie en sa [...] session le [...], et

[...]

adopte, ce [...] jour de [...] de l'an deux mille vingt [...], la convention ci-après, qui est dénommée « Convention relative au travail décent des travailleurs des plateformes ».

I. DÉFINITIONS

Article 1

Aux fins de la présente Convention :

Aux fins de la présente Convention, on entend par :

- a) « **Plateforme de travail numérique** » toute personne physique ou morale fournissant un service commercial qui satisfait à toutes les exigences suivantes :
 - i. il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, y compris un site web ou une application mobile ;
 - ii. il implique l'organisation ou la fourniture de travaux ou de services exécutés par des individus, que ces travaux ou services soient exécutés en ligne ou sur un site précis;
- b) « **Travail par l'intermédiaire d'une plateforme** » : tout travail ou service organisé ou fourni essentiellement par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique et exécuté par un individu, indépendamment de l'existence ou non d'une relation contractuelle entre l'individu et le destinataire des travaux ou du service ;
- c) « **Travailleur de plateforme** » : toute personne physique qui, indépendamment de son statut professionnel, exécute un travail via une plateforme à titre essentiellement personnel, à moins que ces personnes physiques ne gèrent véritablement une entreprise commerciale pour leurⁱ propre compte ;ⁱⁱ
- d) « **Système de surveillance automatisé ou semi-automatisé** » : tout système utilisé pour surveiller, superviser ou évaluer les prestations de travail de personnes physiques par des moyens électroniques, qu'une personne physique soit ou non impliquée dans le fonctionnement du système et quelle que soit la personne qui possède, héberge, fournit, exploite, entretient, développe ou continue à développer ledit système ;

- e) « **Prise de décision automatisée ou semi-automatisée** » : tout système utilisé pour prendre ou appuyer des décisions qui affectent de manière significative les conditions de travail de ces personnes travaillant par l'intermédiaire d'une plateforme numérique de travail, notamment leur recrutement, leur accès à des missions de travail, leur rémunération, leur sécurité et leur santé au travail, leur temps de travail, leur promotion et leur statut contractuel, y compris la restriction, la suspension ou la résiliation de leur compte, qu'une personne physique intervienne ou non dans l'exploitation du système et qu'elle détienne, héberge, fournisse, exploite, entretienne, développe ou continue de développer ce système.
- f) « **Système de gestion algorithmique** » : les termes figurant aux points d) et e), conjointement ou séparément ; ⁱⁱⁱ
- g) « **Données à caractère personnel** » : toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ainsi que les informations de nature à permettre l'identification d'une personne physique ;
- h) « **Personnes physiques identifiables** » : toute personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant comme un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à leur^{iv} identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale ou à leur appartenance syndicale ;
- i) « **Traiter ou traitement** » : toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés ou semi-automatisés et appliquées à des données ou des ensembles de données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effacement ou la destruction ainsi que la formulation de conclusions à partir de données ou d'ensembles ;^v
- j) « **Quota** » : une norme de performance de travail en vertu de laquelle un travailleur de plateforme, y compris par le biais de systèmes de gestion algorithmique, se voit recommander, assigner ou demander de travailler à une vitesse de productivité spécifiée, ou d'effectuer un nombre quantifié de tâches, ou de manipuler ou de produire une quantité quantifiée de matériel, dans une période de temps définie, et en vertu de laquelle une plateforme de travail numérique peut prendre, y compris par le biais de systèmes de gestion algorithmique, toute décision affectant de manière significative les conditions de travail des travailleurs de plateformes, telles que visées à la lettre e) de cet article, s'ils^{vi} ne remplissent pas la norme de performance de travail.^{vii}
- k) Le terme « **discrimination** » englobe :
- (i) toute distinction, exclusion ou préférence fondée, entre autres, sur la race, la couleur, la caste, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, l'âge, le handicap, le VIH/SIDA qui a pour effet de

réduire à néant ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ;

(ii) toute autre distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de réduire à néant ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, telle qu'elle pourra être déterminée par le Membre concerné après consultation, dans les meilleurs délais, des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.^{viii}

(iii) toute forme de discrimination directe ou indirecte, qu'il s'agisse d'une prise de décision par une personne, d'une prise de décision automatisée ou semi-automatisée.

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

La présente Convention protège les droits des travailleuses et des travailleurs des plateformes et s'applique à tous les travaux effectués par l'intermédiaire de plateformes, qu'elles soient privées ou publiques, dans l'économie formelle ou informelle, dans les zones urbaines ou rurales, conformément à ce qui est prévu dans la présente Convention.

Article 3

1. Nonobstant l'article 2, chaque membre prend également des mesures efficaces pour lutter contre les relations de travail déguisées dans le contexte du travail sur plateforme en appliquant la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.

2. Pour prévenir l'utilisation abusive de la sous-traitance comme moyen de contourner la présente Convention, les membres prévoient également une responsabilité conjointe et solidaire et un accès effectif aux voies de recours dans les chaînes de sous-traitance, garantissant que les contractants d'une chaîne de sous-traitance peuvent être tenus responsables du paiement des salaires, des cotisations de sécurité sociale et des pénalités financières.

III. PRINCIPES FONDAMENTAUX ET DROITS AU TRAVAIL

Article 4^{ix}

1. Chaque Membre prend des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits de l'homme de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs des plateformes, tels qu'ils sont énoncés dans cette Convention.

2. Chaque Membre prend, en ce qui concerne les travailleurs des plateformes, les mesures énoncées dans ladite Convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir :

- a) liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- b) l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- c) l'abolition effective du travail des enfants ;

- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- e) un environnement de travail sûr et sain ; et

tout principe ou droit identifié ultérieurement comme un principe et un droit fondamental au travail par l'Organisation internationale du travail.

Article 5:

1. Les Membres protègent le droit des travailleuses et travailleurs des plateformes et des plateformes de travail numériques de constituer ou d'adhérer aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix, d'organiser leur gestion et leurs activités et de formuler leurs programmes en vue de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs ou des employeurs, conformément aux dispositions de la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

2. Les Membres prennent des mesures appropriées pour encourager et promouvoir le plein développement et l'utilisation de mécanismes permettant aux travailleuses et travailleurs des plateformes et des plateformes numériques de travail de négocier collectivement à tous les niveaux, conformément aux dispositions de la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Ce faisant, les membres veillent à ce que leurs lois sur la concurrence ne créent pas d'obstacles à la négociation collective, indépendamment du statut d'emploi des travailleuses et travailleurs des plateformes.

Article 6^x

1. Chaque Membre fixe un âge minimum pour les travailleurs des plateformes qui soit compatible avec les dispositions de la Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la Convention (n° 182)^{xi} sur les pires formes de travail des enfants, 1999,^{xii} et qui ne soit pas inférieur à celui établi par la législation nationale pour les travailleurs en général.

2. Chaque Membre prend des mesures pour s'assurer que le travail effectué par les travailleurs des plateformes qui ont moins de 18 ans et plus que l'âge minimum d'emploi ou de profession ne les prive pas de l'enseignement obligatoire ou n'interfère pas avec les possibilités en matière d'éducation complémentaire ou de formation professionnelle.

Article 7

Chaque Membre prend des mesures pour que les travailleuses et travailleurs des plateformes bénéficient d'une protection efficace contre le travail forcé ou obligatoire, conformément aux dispositions de la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (telle qu'amendée par le Protocole), et de la Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1953.

Article 8

Chaque membre prend des mesures pour garantir que les travailleurs des plateformes bénéficient d'une protection efficace contre toutes les formes de discrimination, d'abus, de harcèlement et de

violence conformément aux dispositions de la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et de la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ainsi que les abus, la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le sexe, conformément aux dispositions de la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Article 9

1. Chaque Membre prend des mesures pour s'assurer que les travailleurs des plateformes bénéficient d'un environnement de travail sûr et sain, que ce travail soit effectué en ligne ou en un certain endroit, en tenant compte des caractéristiques particulières du travail sur plateforme, conformément aux dispositions de la Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

2. Chaque Membre prend des mesures pour s'assurer que les plateformes de travail numérique prévoient que les travailleuses et travailleurs des plateformes qui travaillent habituellement à l'extérieur disposent d'un accès sûr à des installations sanitaires et de repos décentes. Les plateformes numériques de travail sont tenues de maintenir un environnement de travail sûr et sain pour les travailleuses et travailleurs des plateformes en appliquant les mesures énoncées aux articles 16 à 21 de la Convention 155.

IV. SALAIRES, HORAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 10

1. Chaque membre prend des mesures en vue d'assurer au moins l'égalité de traitement entre travailleurs des plateformes et travailleurs en général en ce qui concerne la durée normale du travail, la rémunération des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire, les congés de maladie, les pauses d'allaitement, et les congés annuels payés, et ce au moyen de la législation de la législation, de la réglementation ou des conventions collectives nationales applicables, en tenant compte des caractéristiques particulières du travail via une plateforme.^{xiii}

2. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs de la plateforme sont connectés au site web, à l'application mobile ou à tout autre logiciel fourni par la plateforme de travail numérique afin de répondre à d'éventuels appels ou d'accomplir des tâches potentielles sont considérées comme des heures de travail.^{xiv}

3. 3. Chaque Membre prend des mesures pour veiller à ce que les travailleuses et travailleurs des plateformes ne soient pas tenus, y compris par des systèmes de gestion algorithmique, d'atteindre un quota qui empêche le respect des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, de l'utilisation d'installations sanitaires et de repos, y compris un temps de trajet raisonnable pour se rendre à ces installations et en revenir. Les systèmes de gestion algorithmique ne peuvent pas encourager ou induire un surcroît de travail qui pourrait empêcher le respect de la présente Convention.

4. Chaque Membre prend des mesures pour veiller à ce que les travailleurs des plateformes, en ce compris par le biais de systèmes de gestion algorithmique, ne fassent pas l'objet d'une décision qui affecte de manière significative leurs conditions de travail d'une travailleuse ou d'un travailleur des

plateformes telles que visées à l'article 1^{er}, lettre e), pour non-respect d'un quota qui ne leur permet pas de respecter son repos quotidien et hebdomadaire, l'utilisation des installations sanitaires, y compris un temps de trajet raisonnable pour s'y rendre et en revenir.^{xv}

Article 11

1. Chaque Membre prend des mesures pour s'assurer que les travailleurs des plateformes bénéficient d'une couverture salariale minimale, lorsqu'une telle couverture existe, et que la rémunération est établie sans discrimination, y compris lorsqu'elle est établie au moyen de systèmes de gestion algorithmiques.^{xvi}

2. Les salaires minimaux, lorsqu'ils existent, seront payés pour chaque travail ou mission de service effectué par tout travailleur de plateforme. Les pourboires et autres gratifications versés dans le cadre d'un travail effectué via une plateforme ne sont pas pris en compte pour déterminer le respect du salaire minimum applicable à ladite mission.^{xvii} Les plateformes numériques de travail n'empêchent pas le paiement d'une gratification volontaire par un client à une travailleuse ou un travailleur de plateforme.

3. Chaque Membre prend des mesures pour que les travailleuses et travailleurs des plateformes soient payés directement en espèces à intervalles réguliers, au moins une fois par mois et dans les délais prévus pour tout travail achevé, qu'aucun paiement ne soit indûment retenu ou refusé, et que leur rémunération soit conforme au salaire minimum applicable après déduction de tous les frais nécessaires à l'accomplissement de leur travail.^{xviii} Sous réserve de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles nationales, le paiement peut être effectué par virement bancaire, chèque bancaire, chèque postal, mandat ou autre moyen légal de paiement monétaire, avec l'accord du travailleur concerné.

4. Chaque Membre prend des mesures pour garantir que tout travail ou service exécuté par un travailleur de plateforme qui a été rejeté par la plateforme de travail numérique ou toute autre partie ne puisse pas être conservé par ceux-ci. Aucun travail ou service de ce type ne saurait être rejeté arbitrairement.

Article 12

1. Chaque Membre prend des mesures pour protéger les travailleuses et travailleurs des plateformes en cas de résiliation de leur contrat ou relation de travail par une plateforme de travail numérique, sans motif valable, y les procédures préalables à la résiliation ou au moment de la résiliation, les procédures de recours contre la résiliation, les périodes de préavis, les indemnités de licenciement ou autres protections en matière de revenu, la consultation des représentants des travailleuses et travailleurs, les notifications aux autorités compétentes conformément à la législation, à la réglementation ou aux conventions collectives nationales applicables, en tenant compte des caractéristiques particulières du travail par plateforme.^{xix} Ces mesures englobent toute désactivation du compte du travailleur de la plateforme à l'initiative d'une plateforme de travail numérique et tout licenciement décidé, recommandé, effectué ou mis en œuvre au moyen de systèmes de gestion algorithmique.

2. Chaque membre prend des mesures en vue d'assurer au moins l'égalité de traitement entre les travailleurs des plateformes et travailleurs en général en ce qui concerne les mesures disciplinaires ainsi que les procédures disciplinaires et de règlement des griefs, dans le cadre de la législation, de la réglementation ou des conventions collectives nationales applicables, en tenant compte des caractéristiques particulières du travail par l'intermédiaire d'une plateforme. Ces mesures englobent toute suspension ou désactivation du compte du travailleur de la plateforme à l'initiative d'une plateforme de travail numérique et toute mesure disciplinaire décidée, recommandée, effectuée ou mise en œuvre au moyen de systèmes de gestion algorithmique.

Article 13^{xx}

Chaque Membre prend les mesures appropriées, dans le cadre de la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail via une plateforme, pour veiller à ce que les travailleuses et travailleurs via une plateforme bénéficient de conditions qui ne sont pas moins favorables que celles applicables aux travailleuses et travailleurs en général en matière de protection de la sécurité sociale, y compris en matière de maternité et de statut parental.

Article 14

Chaque Membre prend des mesures pour s'assurer que les plateformes de travail numériques ou tout autre intermédiaire ne facturent pas directement ou indirectement, en tout ou partie, des frais ou coûts aux travailleuses et travailleurs des plateformes, y compris des frais de recrutement.^{xxi}

Article 15

1. Chaque membre prend des mesures pour garantir que les travailleuses et travailleurs des plateformes ont le droit au respect de leur vie privée et à la protection de leurs données à caractère personnel. Les plateformes numériques de travail doivent s'assurer que les données personnelles des travailleuses et des travailleurs sont collectées de manière transparente, uniquement dans la mesure nécessaire aux fins indiquées et avec le consentement des travailleuses et des travailleurs et, le cas échéant, de leurs représentants syndicaux ou de leurs représentants.

2. Si les travailleuses ou travailleurs des plateformes effectuent un travail ou un service à partir de leur domicile ou d'autres espaces privés, leur vie privée et celle des autres personnes présentes dans ces espaces est respectée.^{xxii}

VI. GESTION ALGORITHMIQUE

Article 16^{xxiii}

1. Chaque Membre prend des mesures pour s'assurer qu'aucune plateforme de travail numérique n'introduit, n'exploite, ne déploie ou ne modifie de système de gestion algorithmique à moins qu'il n'en soit convenu autrement avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleuses et travailleurs des plateformes et celles représentatives de leurs employeurs.

2. Chaque Membre prend des mesures pour garantir que, dans les cas où la convention collective visée au paragraphe 1 du présent article ne peut être conclue, aucune plateforme de travail numérique n'introduit, n'exploite ou ne déploie de système de gestion algorithmique à moins d'y être autorisée par les institutions publiques compétentes Convention, y compris l'inspection du travail.

3. Les institutions publiques compétentes n'autoriseront aucune plateforme de travail numérique à introduire, exploiter ou déployer un système de gestion algorithmique à moins qu'elles ne soient convaincues que les plateformes de travail numérique qui demandent une telle autorisation respectent et continuent de respecter les dispositions de la présente Convention.

Article 17^{xxiv}

1. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre exige des plateformes de travail numériques qu'elles informent les travailleurs des plateformes de ce qui suit :

(a) en ce qui concerne les systèmes de contrôle automatisés :

- (i) le fait que ces systèmes sont utilisés ou sont en train d'être introduits ou révisés de manière significative ;
- (ii) les catégories d'actions suivies, supervisées ou évaluées par ces systèmes, y compris l'évaluation par le destinataire du service ;
- (iii) les principaux paramètres que ces systèmes prennent en compte et l'importance relative de ceux-ci dans le suivi, le contrôle ou l'évaluation des travailleurs de la plateforme, y compris la manière dont les données à caractère personnel ou le comportement des travailleurs de la plateforme influencent ces activités et le rôle de tout décideur humain dans le processus de prise de décision ;
- (iv) en cas de révision significative de ces systèmes, les motifs, la nature et l'étendue de ces révisions ainsi que leurs conséquences prévues sur les conditions de travail visées à l'article 1, point e).

(b) en ce qui concerne les systèmes automatisés ou semi-automatisés de prise de décision :

- (i) le fait que ces systèmes sont utilisés ou sont en train d'être introduits ou révisés de manière significative ;
- (ii) les catégories de décisions prises ou soutenues par ces systèmes ;
- (iii) les principaux paramètres que ces systèmes prennent en compte et l'importance relative de ceux-ci dans la prise de décision automatisée ou semi-automatisée, y compris la manière dont les données à caractère personnel ou le comportement du travailleur de la plateforme influencent les décisions et le rôle de tout décideur humain dans le processus de prise de décision ;
- (iv) les motifs des décisions visant à restreindre, suspendre ou résilier le compte du travailleur de la plateforme, à prendre toute autre mesure disciplinaire ou à le

sanctionner, à refuser de rémunérer le travail qu'il a effectué, sur le statut contractuel du travailleur de la plateforme ou toute décision ayant des effets similaires ;

(v) en cas de révision significative de ces systèmes, les motifs, la nature et l'étendue de ces révisions ainsi que leurs conséquences prévues sur les conditions de travail visées à l'article 1, point e).

2. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre exige des plateformes de travail numériques qu'elles fournissent les informations visées au paragraphe 1 du présent article sous la forme d'un document qui peut être en format électronique au plus tard le premier jour ouvrable, ainsi qu'à tout moment ultérieur à la demande des travailleurs de la plateforme. Dans le cas d'une révision importante des systèmes de gestion algorithmique, les informations visées au paragraphe 1 du présent article sont fournies sous la forme d'un document, qui peut être sous forme électronique, au plus tard le premier jour ouvrable au cours duquel les révisions sont mises en œuvre. Les informations sont présentées sous une forme concise, transparente, intelligible et facilement accessible, dans un langage clair et simple.

3. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre exige des plateformes de travail numériques qu'elles mettent les informations visées au paragraphe 1 du présent article à la disposition des représentants des travailleurs des plateformes et des institutions publiques compétentes, à leur demande.

3. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre veillent à ce que les systèmes de gestion algorithmique ne traitent pas et ne soient pas utilisés pour traiter des données à caractère personnel qui concernent les travailleurs de plateforme et qui ne sont pas intrinsèquement liées et strictement nécessaires à l'exécution du contrat entre le travailleur de plateforme et la plateforme de travail numérique ou au respect d'obligations légales. En particulier, ils ne doivent pas :

(a) traiter une quelconque donnée à caractère personnel relative à l'état émotionnel ou psychologique du travailleur de la plateforme ;

(b) traiter une quelconque donnée à caractère personnel relative à la santé du travailleur de la plateforme ;^{xxv}

(c) traiter une quelconque donnée à caractère personnel en lien avec des conversations privées, y compris les échanges avec les représentants des travailleurs de la plateforme ;

(d) traiter une quelconque donnée à caractère personnel en relation avec l'exercice des droits des travailleurs de la plateforme ou de leurs représentants ou avec l'intention d'exercer ces droits, jusqu'à ce que ces droits soient exercés ou que cette intention soit manifestée expressément et volontairement ;

(e) collecter de quelconques données à caractère personnel pendant que le travailleur de la plateforme ne propose pas ou n'effectue pas de travail sur la plateforme ;

(f) traiter de quelconques données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, le statut migratoire, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, un handicap ou l'état de santé, y compris une maladie chronique ou la séropositivité, et l'appartenance à un syndicat, ainsi que le traitement de données génétiques, de données biométriques aux fins de l'identification univoque d'une personne, ou de données relatives à la vie ou à l'orientation sexuelle d'une personne ;

(g) utiliser l'identification biométrique obligatoire ;

(h) faire usage d'une surveillance disproportionnée des performances au travail. La surveillance est disproportionnée quand elle n'est pas :

- (i) strictement nécessaires à l'exécution de l'accord ou de la relation entre la plateforme de travail numérique et le travailleur de la plateforme ;
- (ii) le moyen le moins restrictif^{xxvi}

5. Les travailleuses et travailleurs des plateformes ont le droit d'accéder à toutes les données à caractère personnel les concernant qui sont collectées, y compris les évaluations de performances. Les plateformes de travail numérique facilitent le transfert de ces données à la demande de la travailleuse ou du travailleur de la plateforme numérique.

6. Les travailleuses et travailleurs des plateformes sont en droit d'obtenir des plateformes de travail numérique l'effacement de leurs données à caractère personnel sans retard indu, et la plateforme de travail numérique est dans l'obligation d'effacer les données à caractère personnel sans retard indu, dans les cas suivants :

- a. les données à caractère personnel de la travailleuse ou du travailleur ne sont plus nécessaires à la finalité à l'origine de leur collecte ou de leur traitement ;
- b. les données à caractère personnel ont été traitées de manière illicite ou en violation d'une Convention collective ou des politiques de l'employeur ;
- c. il n'existe pas d'autre motif légal justifiant le traitement des données ;
- d. la travailleuse ou le travailleur de plateformes n'exécute plus un travail ou un service sur cette plateforme de travail numérique.

Article 18

1. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre veille à ce que les plateformes de travail numérique prévoient un suivi et une évaluation par des personnes de toutes les décisions affectant les conditions de travail ou veille à ce qu'un tel contrôle soit assuré.

2. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre veille à ce que les plateformes de travail numérique, en collaboration avec les représentants des travailleurs, supervisent et réalisent, régulièrement et au moins une fois par an, et lorsque des modifications substantielles sont introduites, une évaluation de l'impact des décisions individuelles prises ou soutenues par les systèmes de gestion algorithmique sur les conditions de travail visées à l'article 1er , point e), ainsi que sur les principes et droits fondamentaux au travail. Cette évaluation est effectuée en collaboration avec les organisations de travailleurs les plus représentatives identifiées conformément aux lois, réglementations ou conventions collectives nationales applicables, ou par tout autre moyen conforme aux pratiques nationales.

Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre veille à ce que les plateformes de travail numérique :

- (a) évitent les risques ^{xxvii} des systèmes de gestion algorithmique pour la sécurité et la santé des travailleurs des plateformes, y compris en ce qui concerne les risques éventuels d'accidents du travail, les risques psychosociaux et ergonomiques, ou veille à ce que ces risques soient évités ;

(b) évaluent si les garanties de ces systèmes sont adaptées aux risques identifiés compte tenu des caractéristiques spécifiques de l'environnement de travail ou veillent à ce que ces garanties soient évaluées ;

(c) mettent en place des mesures de prévention, de correction et de protection appropriées ou veillent à ce que de telles mesures soient mises en place.

4. Sans préjudice des articles 10 et 16, chaque Membre veille à ce que les plateformes de travail numérique n'utilisent pas de systèmes de gestion algorithmique d'une manière qui exerce une pression induite sur les travailleurs des plateformes ou qui mette autrement en péril la santé physique et mentale des travailleurs des plateformes, y compris par le biais d'une rémunération à la pièce et de quotas.

5. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre veille à ce que les plateformes de travail numérique :

(a) évitent les risques des systèmes de gestion algorithmique pour la dignité humaine des travailleuses et travailleurs des plateformes ou s'assurer que ces risques soient évités, notamment en ce qui concerne :

(i) les risques éventuels de discrimination et

(ii) les risques éventuels de reproduction des préjugés liés au genre, à la race et à d'autres facteurs sociaux dans la sélection et le traitement des différents groupes découlant des décisions prises par ces systèmes ;

(b) évaluent si les garanties de ces systèmes sont adaptées aux risques identifiés conformément au point (a) ou veillent à ce que ces garanties soient évaluées ;

(c) mettent en place des mesures de prévention, de correction et de protection appropriées ou veillent à ce que de telles mesures soient mises en place.

6. L'analyse d'impact visée au paragraphe 2 du présent article comprend les éléments visés aux paragraphes 3, 4 et 5 du présent article et sera soumise aux institutions publiques compétentes, ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs des plateformes et celles représentatives des plateformes de travail numérique.

7. Sans préjudice de l'article 16, chaque membre veille à ce que, si l'analyse d'impact visée au paragraphe 2 du présent article constate des risques pour la santé et la sécurité ou les principes et droits fondamentaux au travail qui ne peuvent être évités^{xxviii} comme indiqué aux paragraphes 3, 4 et 5 du présent article, la plateforme de travail numérique cessera immédiatement d'utiliser le système de gestion algorithmique.

8. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre veille à ce que :

(a) les plateformes de travail numérique prévoient des ressources humaines suffisantes pour contrôler efficacement l'impact des décisions individuelles prises ou soutenues par les systèmes de gestion algorithmique, ou veillent à ce que de telles ressources humaines soient fournies ;

(b) les personnes chargées par la plateforme de travail numérique d'effectuer l'évaluation visée au présent article et de superviser ou d'examiner les décisions prises ou soutenues par les systèmes de gestion algorithmique disposent du financement, des ressources, des

compétences, de la formation et de l'autorité nécessaires pour exercer cette fonction, y compris la possibilité de modifier et d'annuler ces décisions ;

(c) ces personnes bénéficient d'une protection contre le licenciement, les mesures disciplinaires ou tout autre traitement défavorable pour avoir passé outre à des décisions ou suggestions de décisions automatisées ou semi-automatisées.

Article 19

1. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre veille à ce que les travailleurs de plateforme et leurs représentants aient le droit d'obtenir une explication de la plateforme de travail numérique pour toute décision prise ou soutenue par un système de prise de décision automatisé ou semi-automatisé qui affecte de manière significative les conditions de travail du travailleur de plateforme, telles que visées à l'article 1, point e), ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail. L'explication sera présentée de manière transparente et intelligible, en utilisant un langage clair et simple, en temps utile et au plus tard le premier jour d'application de la décision. En particulier, les Membres veillent à ce que les plateformes de travail numérique donnent aux travailleurs des plateformes et à leurs représentants l'accès à une personne de contact désignée par la plateforme de travail numérique pour discuter et clarifier les faits, les circonstances et les motifs ayant conduit à ladite décision. Chaque Membre exige que les plateformes de travail numérique veillent à ce que ces personnes de contact disposent du financement, des ressources, de la compétence, de la formation et de l'autorité nécessaires pour exercer cette fonction.

2. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre veille à ce que les plateformes numériques de main-d'œuvre fournissent au travailleur de plateforme et à ses représentants, en temps utile et au plus tard le premier jour de la demande, un exposé écrit des motifs de toute décision prise ou appuyée par un système décisionnel automatisé ou semi-automatisé en vue de restreindre l'accès aux missions de travail, ou de restreindre, suspendre ou résilier le compte du travailleur de la plateforme, toute décision de refuser la rémunération du travail effectué par le travailleur de la plateforme, toute décision relative au statut contractuel du travailleur de la plateforme, toute décision ayant un effet sur les conditions convenues entre la plateforme numérique de travail et le travailleur de la plateforme, ou toute décision ayant des effets similaires, y compris des effets sur la capacité des travailleurs de la plateforme à percevoir un revenu par l'intermédiaire de la plateforme. Ces décisions sont prises conformément aux lois, réglementations ou conventions collectives nationales applicables.

3. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre veille à ce que, lorsque les travailleurs des plateformes ou leurs représentants ne sont pas satisfaits de l'explication ou de la motivation écrite obtenue ou considèrent que la décision visée au paragraphe 1 du présent article porte atteinte à leurs droits :

(a) ils seront en droit de demander à la plateforme de travail numérique de réexaminer cette décision ;

(b) la plateforme de travail numérique répondra à cette demande en fournissant au travailleur de la plateforme et à ses représentants une réponse précise et motivée sans retard indu et, en tout état de cause, dans un délai d'une semaine à compter de la réception de la demande.

4. Sans préjudice de l'article 16, chaque Membre veille à ce que, lorsque la décision visée au paragraphe 1 du présent article porte atteinte aux droits du travailleur de la plateforme ou de ses représentants, la plateforme de travail numérique rectifie cette décision sans délai ou, lorsque cette rectification n'est pas possible, fournisse une compensation adéquate, qui sera proportionnelle à la gravité de l'atteinte.

5. Le présent article est sans préjudice des procédures disciplinaires, de règlement des griefs et de procédures de recours établies par les lois, règlements ou conventions collectives nationales applicables, et de l'article 16.

VII. APPLICATION DES LOIS/ACCÈS À LA JUSTICE

Article 20^{xxix}

1. Le travail sur plateformes est régi par le droit du pays où, ou à partir duquel, le travailleur d'une plateforme exerce habituellement son activité. Dans la présente Convention, le terme « droit » comprend, outre les lois et réglementations, les sentences arbitrales et les conventions collectives auxquelles est conférée force de loi.^{xxx}

2. L'application du paragraphe 1 du présent article ne peut toutefois avoir pour résultat de priver les travailleurs des plateformes de la protection que leur^{xxxi} offrent les dispositions plus favorables prévues par les lois, réglementations ou Conventions collectives nationales applicables auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi du pays où la plateforme de travail numérique est établie ou située, la disposition la plus favorable aux travailleurs des plateformes étant retenue.

Article 21^{xxxii}

1. Chaque Membre est chargé d'assurer qu'il s'acquitte des obligations qui lui incombent en vertu de la présente Convention pour les plateformes numériques établies ou situées sur son territoire.

2. Parallèlement aux obligations prévues au paragraphe 1 du présent article, il incombe à chaque Membre d'assurer la mise en œuvre de ses obligations au titre de la présente Convention pour ce qui concerne les travailleurs des plateformes qui accomplissent habituellement leur travail sur son territoire.

3. Chaque Membre établit un système efficace d'inspection et de certification des conditions de travail via une plateforme, conformément aux paragraphes 4 et 5 du présent article, en veillant à ce que les conditions de travail des travailleurs des plateformes qui :

- (i) travaillent pour une plateforme de travail numérique établie ou située sur son territoire ;
- (ii) exercent habituellement leur activité sur son territoire ou à partir de celui-ci, respectent et continuent de respecter les normes de la présente Convention.

4. En établissant un système efficace d'inspection et de certification des conditions de travail via une plateforme, un Membre peut, le cas échéant, autoriser des institutions publiques ou d'autres organisations (y compris celles d'un autre Membre, si ce dernier y consent) qu'il reconnaît comme compétentes et indépendantes à procéder à des inspections sur les conditions de travail, à délivrer

des certifications ou à faire les deux. Dans tous les cas, le Membre demeure pleinement responsable de l'inspection et de la certification des conditions de travail des travailleurs de la plateforme lesquels :

- (i) travaillent pour une plateforme de travail numérique établie ou située sur son territoire ;
- (ii) exercent habituellement leur activité sur son territoire ou à partir de celui-ci.

5. Une certification de plateforme numérique relative aux conditions de travail de la plateforme, complétée par une déclaration de conformité du travail de la plateforme, constitue un commencement de preuve que le travail via une plateforme organisé par une plateforme de travail numérique a été dûment inspecté par le Membre sur le territoire duquel celle-ci est établie ou située et que les exigences de la présente Convention relatives aux conditions de travail des travailleurs de la plateforme ont été satisfaites dans la mesure où elles ont été ainsi certifiées.

6. Des informations sur le système visé au paragraphe 3 du présent article, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, seront incluses dans les rapports du Membre au Bureau international du travail conformément à l'article 22 de la Constitution.

Article 22^{xxxiii}

1. Chaque Membre veille à ce que les travailleuses et les travailleurs des plateformes, y compris ceux dont le compte a été suspendu ou supprimé, aient accès à des procédures et mécanismes appropriés, rapides, peu coûteux, équitables et efficaces pour le règlement des différends et à un droit à réparation, y compris une indemnisation adéquate, la réactivation de leur compte et le rétablissement de leur notation personnelle.

2. Chaque Membre veille à ce que les représentants des personnes exécutant un travail via une plateforme puissent, lorsqu'ils défendent les droits des travailleurs des plateformes :

- (a) entamer une procédure judiciaire ou administrative ainsi que toute procédure et tout mécanisme de règlement des différends Convention ;
- (b) agir au nom ou en soutien d'un ou de travailleurs de plateformes, selon le cas.

3. Les représentants des travailleurs de plateformes ont le droit d'agir au nom ou en soutien de plusieurs travailleurs de plateformes, avec l'approbation de ces derniers.

Article 23^{xxxiv}

Chaque Membre prend les mesures nécessaires pour garantir que les plateformes de travail numériques créent pour les personnes qui y travaillent la possibilité d'entrer en contact les unes avec les autres et de communiquer entre elles, et d'être contactées par des représentants des personnes qui y travaillent, par le biais de l'infrastructure numérique des plateformes de travail numériques ou par des moyens efficaces similaires, tout en préservant la confidentialité de ces communications. En particulier, chaque Membre exigera des plateformes de travail numérique qu'elles respectent le droit à la confidentialité de ces communications et s'abstiennent d'accéder à ces contacts et communications ou de les surveiller, y compris les communications dans l'exercice du droit à la liberté d'association et à la négociation collective.

VIII: DISPOSITIONS FINALES

Article 24^{xxxv}

Les ratifications formelles de la présente Convention sont communiquées au directeur général du Bureau international du travail à des fins d'enregistrement.

Article 25

1. La présente Convention ne lie que les membres de l'Organisation internationale du travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du travail.
2. Elle entre en vigueur douze mois après la date à laquelle les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.
3. Au-delà, la présente Convention entre en vigueur pour tout Membre douze mois après la date à laquelle sa ratification aura été enregistrée.

Article 26

1. Tout Membre qui a ratifié la présente Convention peut la dénoncer, après expiration d'une période de dix ans à partir de sa date d'entrée en vigueur, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail en vue de son enregistrement. Cette dénonciation ne prend effet qu'un an après la date de son enregistrement.
2. Tout Membre qui a ratifié la présente Convention et qui ne fait pas usage de son droit de dénonciation prévue au présent article dans l'année qui suit l'expiration de la période de dix ans mentionnée au paragraphe précédent, est lié pour une nouvelle période de dix ans et, par la suite, peut dénoncer la présente Convention au cours de la première année de chaque nouvelle période de dix ans dans les conditions prévues au présent article.

Article 27

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui ont été communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. Lors de la notification aux Membres de l'Organisation de l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général attire leur attention sur la date à laquelle la Convention entre en vigueur.

Article 28

Le Directeur général du Bureau international du travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations

Unies, des renseignements complets sur toutes les ratifications et dénonciations qui ont été enregistrées conformément aux dispositions des articles précédents.

Article 29

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, l'organe directeur du Bureau international du travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examine s'il y a lieu d'inscrire la question de sa révision en tout ou partie à l'ordre du jour de la Conférence.

Article 30

1. En cas d'adoption par la Conférence d'une nouvelle Convention révisant la présente Convention, et sauf disposition contraire de la nouvelle Convention :

(a) la ratification par un Membre de la nouvelle Convention portant révision entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la présente Convention, nonobstant les dispositions de l'article 19 ci-dessus, si et dès que la nouvelle Convention portant révision est entrée en vigueur ;

(b) à partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle Convention portant révision, la présente Convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention reste en tout état de cause en vigueur dans sa forme et sa teneur actuelles pour les membres qui l'ont ratifiée mais qui n'ont pas ratifié la convention portant révision.

Article 31

Les versions anglaise, française et espagnole du texte de la présente Convention font également foi.

ⁱ "Le pluriel « leur » est utilisé comme substitut à « son » ou « sa ».

ⁱⁱ Le champ d'application personnel de ce projet de Convention relative aux travailleurs des plateformes s'articule autour de la notion de « travail essentiellement personnel ». L'idée du travail personnel trouve son origine dans les travaux scientifiques de Mark Freedland et Nicola Countouris. Elle vise à combler les lacunes et les limites des statuts d'emploi existants qui privent un nombre de plus en plus insoutenable de travailleurs de droits essentiels en matière de travail et d'emploi. Voir M. Freedland et N. Countouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, OUP, Oxford, 2011. Pour une application particulière du "travail personnel" au travail occasionnel et au travail sur plateforme, voir N. Countouris et V. De Stefano, [Nouvelles stratégies syndicales pour de nouvelles formes d'emploi](#), CES, Bruxelles, 2019. Pour une application jurisprudentielle de la notion de travail personnel, voir Cour de justice de l'Union européenne, arrêt du 12 janvier 2023, [J.K. v TP S.A., C-356/21](#), ECLI:EU:C:2023:9J.K. c. TP S.A., C-356/21, ECLI:EU:C:2023:9 et plus particulièrement les conclusions de l'avocat général Ćapeta présentées le 8 septembre 2022, ECLI:EU:C:2022:653. L'adoption de l'expression « travail essentiellement personnel » dans ce projet ne constitue pas une rupture radicale par rapport à l'approche de nombreuses normes internationales du travail. La plupart de ces normes font déjà l'objet d'une application universelle ou dépassent largement le cadre restrictif de la relation de travail, même lorsqu'elles font référence à la « relation de travail » dans les textes. Voir l'analyse dans V.

De Stefano, [Not as Simple as it Seems: The Ilo and the Personal Scope of International Labour Standards](#), *International Labour Review*, Vol. 160, numéro 3 (septembre 2021), pp. 387-406.

ⁱⁱⁱ Les expressions figurant aux points d) et e) sont adaptées de la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des plateformes, présentée par la Commission européenne (désignée ci-après le « **Projet de directive sur le travail via une plateforme** » tel qu'amendé par le Parlement européen conformément au « RAPPORT sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme », (COM(2021)0762 – C9 0454/2021 – 2021/0414(COD)) de la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen, rapporteur Gualmini, ci-après « **le Rapport** ».

^{iv} Le pronom « leur » est utilisé comme substitut à « son » ou « sa ».

^v Les expressions figurant aux points g), h) et i) s'inspirent de l'article 4 du RGPD (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).

^{vi} Le pronom « leur » est utilisé comme substitut à « son » ou « sa ».

^{vii} Ce terme est adapté du projet de loi n° 701 de l'Assemblée de Californie, CHAPITRE 197.

^{viii} Ce terme est adapté de l'article 1 de la Convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958. En ce qui concerne l'orientation sexuelle et l'identité de genre, voir la Commission d'experts pour l'application des Conventions et recommandations de l'OIT (CEACR), [Donner un visage humain à la mondialisation](#), Étude d'ensemble sur les Conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, 2012, p. 344. La CEACR rappelle également que : « L'orientation sexuelle est mentionnée dans la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, paragraphe 9, et dans la recommandation No. 200, paragraphe 14 e) ». Voir également CEACR OIT, Portugal, C. 111, [Demande directe](#), publié en 2022.

^{ix} Les dispositions de cet article s'inspirent de l'article 3 de la convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011. Cette Convention est une référence idéale pour un instrument relatif au travail via une plateforme, compte tenu de son adoption récente et du fait que les travailleurs via une plateforme sont confrontés à de graves risques d'exclusion de l'application des réglementations protectrices en matière de travail et d'emploi. L'un des objectifs essentiels de la convention 189 de l'OIT était de remédier à l'exclusion historique généralisée des travailleuses et travailleurs domestiques de la protection juridique.

^x Les dispositions des paragraphes 1 et 2 de cet article sont calquées sur les dispositions de l'article 4 de la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleurs domestiques, 2011. Cf. note de fin de texte x pour une explication.

^{xi} Par exemple, la modération des contenus violents ou autrement inappropriés en ligne.

^{xii} Par exemple, la modération des contenus violents ou autrement inappropriés en ligne.

^{xiii} Les dispositions de ce paragraphe s'inspirent des dispositions de l'article 10 de la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011. Voir la note de fin de texte x pour une explication. En 2019, la déclaration tripartite de l'OIT [Déclaration de l'OIT pour l'Avenir du Travail](#) a affirmé que « tous les travailleurs devraient bénéficier d'une protection adéquate conformément à l'Agenda du travail décent, en tenant compte [...] de la limitation de la durée du travail. » De plus, en 2019, la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail, a appelé, dans son rapport final intitulé « [Travailler pour un avenir meilleur](#) », à une couverture universelle des limites imposées aux heures de travail dans le cadre d'une garantie universelle du travail qui s'appliquerait à « tous les travailleurs, quels que soient leur statut d'emploi et leurs dispositions contractuelles ».

^{xiv} Le principe selon lequel tout temps passé connecté aux systèmes ou logiciels de la plateforme doit être considéré comme du temps de travail rémunéré a été établi par la Cour suprême du Royaume-Uni dans l'affaire [Uber BV v Aslam \[2021\] UKSC 5](#).

^{xv} Les paragraphes 3 et 4 sont adaptés du [projet de loi n° 701 de l'Assemblée de Californie, CHAPITRE 197](#).

^{xvi} Les dispositions de ce paragraphe sont calquées sur les dispositions de l'article 11 de la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleurs domestiques, 2011. Voir la note de fin de texte x pour une explication. En 2019, la [Déclaration tripartite de l'OIT pour l'Avenir du Travail](#) a affirmé que « tous les travailleurs devraient bénéficier d'une protection adéquate conformément à l'Agenda du travail décent, en tenant compte: [...] d'un salaire minimum adéquat, légal ou négocié » De plus, en 2019, la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail, Année appelé, dans son rapport final intitulé « [Travailler pour un avenir meilleur](#) », à une couverture universelle des limites imposées aux heures de travail dans le cadre d'une garantie universelle du travail qui s'appliquerait à « tous les travailleurs, quels

que soient leur statut d'emploi et leurs dispositions contractuelles ». Les travailleurs des plateformes font partie des travailleurs les plus touchés par [la discrimination salariale à travers des systèmes de gestion algorithmiques](#); voir V. Dubal, [Sur la discrimination salariale algorithmique](#), 2023, disponible sur SSRN.

^{xvii} Les dispositions de ce paragraphe sont calquées sur celles de l'article 9 (2) de la [Loi de 2022 sur les droits des travailleuses et travailleurs des plateformes de travail numérique de l'Ontario, L.O. 2022, chapitre 7, Annexe 1](#).

^{xviii} Ce paragraphe s'inspire, sans y être associé, des [Fairwork](#) Gig Work Principles and Cloudwork (travail à distance en ligne) Principles. Certaines formulations sont tirées de l'article 12 de la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011. Voir la note de fin de texte x pour une explication.

^{xix} Ce paragraphe s'inspire de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982.

^{xx} Les dispositions de cet article s'inspirent des dispositions de l'article 14 de la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleurs domestiques, 2011. Se reporter à la note x en fin d'article pour une explication.

^{xxi} For a discussion about the fees charged to platform workers by digital labour platforms and other intermediaries and why the principle that no fees should be charged to work applies to any worker, regardless of employment status, see M. Wouters, *International Labour Standards and Platform Work: An Analysis of Digital Labour Platforms Based on the Instruments on Private Employment Agencies, Home Work and Domestic Work*, Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, 2022.

^{xxii} This paragraph's provisions are modelled on Article 6 of the ILO Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). See endnote x for an explanation.

^{xxiii} Cet article, ainsi que les articles suivants sur la gestion algorithmique, sont fondés sur la notion de « négociation de l'algorithme » c'est-à-dire sur l'idée que l'introduction, l'exploitation et le déploiement de systèmes de gestion algorithmique devraient être principalement guidés et régis par des Conventions collectives, négociées aux niveaux appropriés, sur la base d'un cadre législatif fixant des exigences minimales obligatoires. Lorsque la négociation de ces conventions collectives est impossible, les autorités publiques pourraient autoriser l'introduction, l'exploitation ou le déploiement de systèmes de gestion algorithmique à condition que ces exigences minimales soient respectées. Pour une première présentation de la notion de négociation de l'algorithme, voir V. De Stefano, [«Négocier l'algorithme : Automatisation, intelligence artificielle et protection du travail»](#). *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2019, 41(1): 15 - 46 L'idée que certains systèmes de gestion algorithmique devraient être soumis à la négociation collective a été exprimée par le General Counsel du National Labour Relations Board des États-Unis ; voir [Electronic Monitoring and Algorithmic Management of Employees Interfering with the Exercise of Section 7 Rights](#), Memorandum GC 23-02, 31 octobre 2022. Voir également les sections 51-55 ("Changements technologiques") du Code canadien du travail. Pour une analyse plus récente, comprenant des exemples de négociations collectives et d'initiatives centrées sur les systèmes de gestion algorithmique, voir V. De Stefano et S. Taes, [Gestion algorithmique et négociation collective](#). *Transfert : European Review of Labour Research*, 2023. Cette publication explique en quoi l'approche de la directive sur le travail via une plateforme, même après les amendements de compromis introduits par le Rapport, est inadéquate pour relever le défi de la gestion algorithmique dans le travail sur plateforme. En particulier, nous abordons la manière dont cet instrument de l'UE subordonnerait l'introduction et l'utilisation de systèmes de gestion algorithmique dans le travail via une plateforme à de simples obligations d'information et de consultation. Qui plus est, elle semble considérer le contrôle et la surveillance algorithmiques comme un fait acquis. Cette approche est problématique car ces formes de surveillance technologique seraient ainsi soumises, au niveau de l'UE, à des normes nettement moins strictes que celles que plusieurs États membres de l'UE ont imposées par le passé à des systèmes de surveillance nettement moins invasifs, tels que les caméras vidéo ; voir A. Aloisi et E. Gramano, [« Artificial intelligence is watching you at work: Digital surveillance, employee monitoring, and regulatory issues in the EU context »](#) *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2019, 41(1): 95 – 122.

^{xxiv} Les articles 9, 10 et 11 s'inspirent du projet de directive sur les plateformes de travail tel qu'amendé par le Rapport et sont adaptés à l'idée de « négociation de l'algorithme » et au cadre de l'OIT

^{xxv} Le projet de directive sur le travail via une plateforme, tel qu'amendé par le Rapport, prévoira, dans ses dispositions correspondantes, quelques exceptions qui pourront être prises en compte.

^{xxvi} Les points (d) et (h) sont, sans que cela soit implicite, inspirés et adaptés de J. Adams-Prassl, Halefom Abraha, Aislinn Kelly-Lyth, Michael 'Six' Silberman, et Sangh Rakshita, « Regulating Algorithmic Management : A Blueprint », *European Labour Law Journal*, 2023, (à paraître).

^{xxvii} Dans les dispositions correspondantes de la directive sur le travail via une plateforme, telle que modifiée par le Rapport, l'expression « éviter les risques » est remplacée par « éviter, ou évaluer et combattre les risques qui ne

peuvent être évités ». Cette approche limitée axée sur les risques ne semble toutefois pas adaptée aux risques causés par les outils technologiques. Pour une analyse, voir A. Aloisi and V. De Stefano, “[Between Risk Mitigation and Labour Rights Enforcement: Assessing the Transatlantic Race to Govern AI-Driven Decision-Making through a Comparative Lens](#)”, *European Labour Law Journal*, à paraître en 2023.

^{xxviii} Le projet de directive sur le travail via une plateforme, tel qu’amendé par le Rapport, ne permet qu’une simple atténuation des risques générés par les systèmes de gestion algorithmique. Cette approche limitée axée sur les risques ne semble pas adaptée aux risques causés par les outils technologiques. Cf. note 22.

^{xxix} Cet article est inclus pour traiter des éléments transnationaux souvent présents dans le travail de plateformes, et en particulier le travail de plateformes en ligne. Il s’inspire des principes de l’article 8 du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).

^{xxx} Article 27 de la convention n° 81 (inspection du travail)

^{xxxi} Le pluriel « leur » est utilisé comme substitut à « son » ou « sa ».

^{xxxii} Cet article a pour objet de traiter les éléments transnationaux souvent présents dans le travail de plateformes, en particulier le travail de plateformes en ligne. Ses dispositions sont fondées sur la règle 5.1.1 de la Convention du travail maritime, 2006 (CTM, 2006), telle qu’amendée. L’idée de s’inspirer de la Convention du travail maritime pour aborder les éléments transnationaux du travail de plateforme a été exprimée par la Commission mondiale de l’OIT sur l’avenir du travail dans son rapport final, « [Travailler pour bâtir un avenir meilleur](#) » (2019). En particulier, la Commission a fait valoir que « les plateformes de travail numérique offrent de nouvelles sources de revenus à de nombreux travailleurs dans différentes parties du monde, mais la nature dispersée du travail dans les différentes juridictions internationales entrave le suivi du respect du droit du travail applicable. Le travail est parfois mal rémunéré, souvent en dessous du salaire minimum en vigueur, et aucun mécanisme officiel n’est en place pour remédier aux traitements injustes. Comme nous nous attendons à ce que cette forme de travail se développe à l’avenir, nous recommandons l’élaboration d’un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numérique qui fixe et exige des plateformes (et de leurs clients) qu’elles respectent certains droits et protections minimaux. La Convention du travail maritime, 2006 (CTM, 2006), qui est en fait un code du travail mondial pour les gens de mer, est une source d’inspiration pour relever les défis des travailleurs, des employeurs, des plateformes et des clients opérant dans différentes juridictions ».

^{xxxiii} Les articles 15 et 16 s’inspirent du projet de directive sur le travail via une plateforme tel qu’amendé par le Rapport et sont adaptés au cadre de l’OIT. Les principes relatifs à la résolution des conflits s’inspirent du paragraphe 4 de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, de l’OIT.

^{xxxiv} Pour une réflexion normative sur la nécessité de favoriser les « communautés professionnelles », notamment en garantissant la communication privée entre les travailleurs, voir R. Dukes et Wolfgang Streeck, *Democracy at Work. Contract, Status and Post-Industrial Justice*, Polity Press, Cambridge and Hoboken, 2022.

^{xxxv} Les articles finaux s’inspirent de ceux de la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, dernière Convention de l’OIT adoptée à ce jour.