



Questions-réponses: Améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme

Bruxelles, le 9 décembre 2021

Quels sont les principaux problèmes que les propositions de la Commission visent à résoudre, et comment?

Le but est d'améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme et, dans le même temps, de soutenir les possibilités, l'innovation et la flexibilité qu'offre l'économie des plateformes.

Les problèmes vont d'une qualification erronée du statut professionnel des personnes à un manque de transparence et de prévisibilité des dispositions contractuelles, en passant par des risques en matière de santé et de sécurité, ou encore un accès inadéquat à la protection sociale.

Les propositions de la Commission répondent aux objectifs suivants:

- qualifier correctement le **statut professionnel** des travailleurs des plateformes au moyen d'un ensemble de critères clairs, et leur donner ainsi accès aux droits existants en matière de travail et de protection sociale, notamment les droits à un salaire minimum (s'il existe), à la négociation collective, à la réglementation du temps de travail et à la protection de la santé, aux congés payés ou à un meilleur accès à la protection contre les accidents du travail, aux prestations de chômage et de maladie, et aux pensions de vieillesse. Cela renforcera également la sécurité juridique pour les plateformes de travail numériques, qui, parce qu'elles éviteront des affaires judiciaires, verront leurs frais de contentieux et leur charge administrative se réduire;
- accroître la transparence, les droits et la responsabilité en ce qui concerne la **gestion algorithmique** sur les plateformes de travail numériques, en aidant les personnes à mieux comprendre comment les tâches sont attribuées et les prix, fixés; leur permettre de contester, si nécessaire, les décisions qui ont une incidence sur les conditions de travail;
- améliorer le **respect de la réglementation et la traçabilité** du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières, en demandant aux plateformes de déclarer le travail dans le pays où il est effectué et de fournir aux autorités nationales certaines informations sur leurs conditions générales et sur les personnes qui travaillent par leur intermédiaire;
- renforcer la **négociation collective et le dialogue social**. La directive proposée introduit la nécessité d'informer et de consulter les travailleurs des plateformes et leurs représentants sur les décisions de gestion algorithmique. Elle demande aux plateformes de travail numériques de faciliter la mise en place de canaux de communication permettant aux personnes qui travaillent par leur intermédiaire de s'organiser et d'être contactées par les représentants des travailleurs. Le projet de lignes directrices vise à permettre aux indépendants sans salariés — entre autres travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques — d'influer sur leurs conditions de travail, et de les améliorer, par la négociation collective et le renforcement du dialogue social.

Comment l'action de l'Union peut-elle contribuer à améliorer les conditions de travail dans l'économie des plateformes?

Jusqu'ici, seul un petit nombre d'États membres de l'Union ont adopté une législation nationale visant expressément à améliorer les conditions de travail et/ou l'accès à la protection sociale dans le cadre du travail via une plateforme. Le plus souvent, la législation nationale ne s'attaque qu'indirectement aux problèmes liés au travail via une plateforme. De plus, lorsqu'une législation nationale sur le travail via une plateforme est mise en place, elle porte uniquement sur certains secteurs, en particulier les services de VTC et de livraison.

Dans le même temps, le nombre de contentieux augmente. À ce jour, on compte dans l'Union plus de 100 décisions de justice et 15 décisions administratives relatives au statut professionnel de

personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes. Dans la plupart des cas, les juges ont décidé de requalifier les contractants indépendants de travailleurs salariés et de requalifier les plateformes d'employeurs. Quelques-uns ont confirmé le statut de travailleur non salarié. De nombreuses autres décisions de justice restent à prendre.

Un cadre juridique commun de l'Union offrira aux plateformes et aux travailleurs non salariés la clarté juridique dont ils ont besoin pour mener leurs activités, les aidant aussi à développer plus facilement ces activités dans l'ensemble du marché unique et de tirer tout le parti de ses débouchés commerciaux. Il créera en outre des conditions de concurrence équitables entre les plateformes et les entreprises traditionnelles qui emploient des travailleurs salariés. Un tel cadre juridique instaurera également des droits minimaux pour toutes les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes dans l'Union, améliorant ainsi leurs conditions de travail.

Que sont les plateformes de travail numériques?

Les plateformes de travail numériques sont des entreprises basées sur l'internet qui jouent le rôle d'intermédiaires entre des travailleurs — salariés ou non salariés — et des clients tiers, et qui organisent le travail fourni. Le travail peut être effectué soit dans un lieu physique déterminé, «sur site» (livraison de repas, services de VTC, etc.), soit à distance, «en ligne» (saisie de données, services de traduction, etc.).

Le modèle économique des plateformes de travail numériques s'appuie sur des technologies algorithmiques pour rapprocher efficacement l'offre et la demande de main-d'œuvre ou de services. Ces plateformes donnent la possibilité de gagner sa vie ou de s'assurer un revenu supplémentaire. En bénéficiant surtout ceux qui, en leur absence, risqueraient d'avoir des difficultés à accéder au marché du travail, comme les jeunes, les personnes issues de l'immigration ou celles ayant des responsabilités familiales.

Quelle est la situation actuelle de l'économie des plateformes dans l'Union?

Plus de 500 plateformes de travail numériques exercent des activités au sein de l'Union. Parmi elles, on trouve à la fois des entreprises internationales et de petites start-up nationales ou locales. La majorité de ces plateformes fournissent des services «sur site». Les recettes de l'économie des plateformes dans l'Union sont estimées à quelque 20 milliards d'euros. Néanmoins, les plateformes de travail numériques doivent aujourd'hui se conformer à une mosaïque de législations et de décisions différentes dans l'ensemble de l'Union, ce qui freine le développement de leurs activités au-delà des frontières.

Les personnes qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques dans l'Union sont plus de 28 millions, et on estime qu'elles seront 43 millions à l'horizon 2025. Cela étant, environ 55 % des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes gagnent moins que le salaire horaire net du pays dans lequel elles travaillent. En moyenne, les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes consacrent 8,9 heures par semaine à des tâches non rémunérées (recherche, attente, etc.), pour 12,6 heures de tâches rémunérées.

Quelle est la relation entre les plateformes et les personnes qui travaillent par leur intermédiaire?

Le degré de contrôle qu'exercent les plateformes sur le travail effectué par leur intermédiaire varie. Selon ce degré de supervision, les plateformes de travail numériques peuvent ou non être considérées comme les employeurs des personnes dont elles organisent et contrôlent le travail.

Par «personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes» ou «personnes exécutant un travail via une plateforme», on entend les individus dont le travail est organisé par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique, quel que soit leur statut professionnel (travailleur salarié, travailleur non salarié, ou éventuel troisième statut existant dans l'État membre correspondant).

Pour l'heure, plus de 90 % des plateformes de travail numériques opérant dans l'Union qualifient les personnes qui travaillent par leur intermédiaire de travailleurs non salariés. Sur les 28 millions de personnes qui, selon les estimations, travaillent par l'intermédiaire de plateformes au sein de l'Union, 5,5 millions pourraient être actuellement qualifiées de façon erronée. Les 22,5 millions de personnes restantes sont considérées comme classées dans la bonne catégorie, que ce soit dans celle des travailleurs ou dans celle des travailleurs non salariés.

En conséquence, certaines personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques ne bénéficient pas des droits en matière de travail et de protection sociale qui découleraient d'un statut professionnel, parmi lesquels les droits à un salaire minimum (s'il existe), à la réglementation du temps de travail et à la protection de la santé, aux congés payés ou à un meilleur accès à la protection contre les accidents du travail, aux prestations de chômage et de maladie, ainsi qu'aux pensions de vieillesse.

Dans le même temps, les vrais indépendants travaillant par l'intermédiaire de plateformes obtiendront davantage de clarté sur les conditions générales qui s'appliquent à elles et pourront mieux comprendre les mécanismes qui sous-tendent l'attribution et la proposition de tâches. Cela devrait améliorer la sécurité et la prévisibilité de leurs revenus.

Quels sont les principaux éléments de la proposition de directive?

La directive proposée aujourd'hui par la Commission:

- contient une **liste de critères** permettant de déterminer si une plateforme de travail numérique exerce un contrôle sur une personne, et donc si cette personne doit être présumée être un travailleur salarié. Si au moins deux des critères sont remplis, la plateforme est considérée comme un employeur;
- invite les États membres à faire en sorte que la **présomption de statut professionnel** soit effective, qu'elle puisse être appliquée et renversée (contestée). Il s'agit notamment d'établir un cadre pour que la présomption légale s'applique dans toutes les procédures administratives et judiciaires pertinentes et que les autorités chargées de faire appliquer la législation, comme les inspections du travail ou les organismes de protection sociale, puissent s'appuyer sur cette présomption. Les États membres devraient en outre prendre des mesures de soutien pour veiller à l'application effective de la présomption légale, telles que l'élaboration d'orientations pertinentes pour les plateformes de travail numériques, les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes, les partenaires sociaux et les autorités chargées de faire appliquer la législation. Ils devraient également renforcer les contrôles et les inspections sur place;
- instaure un nouvel **ensemble de droits pour les personnes soumises à une gestion algorithmique** dans le cadre du travail via une plateforme. Grâce à ces droits, les travailleurs et leurs représentants disposeront des informations nécessaires sur la manière dont leur travail et leurs missions sont attribués, et sur la façon dont leur compte est évalué ou peut être résilié. Les nouveaux droits garantiront également la surveillance et l'examen par l'homme des décisions qui ont une incidence significative sur les conditions de travail;
- demander aux plateformes de travail numériques de déclarer le travail dans le pays où il est effectué et de **fournir aux autorités nationales des informations sur les personnes qui travaillent par leur intermédiaire et sur leurs conditions générales**. Cela permettra d'améliorer la surveillance et de mieux faire respecter la réglementation.

Comment la «présomption réfragable» de statut professionnel fonctionnera-t-elle en pratique?

Les règles proposées aujourd'hui par la Commission portent sur la plateforme plutôt que sur le travailleur. Lorsqu'une plateforme exerce un certain degré de contrôle sur les personnes qui effectuent un travail par son intermédiaire, elle est «présumée» être un employeur. Cela signifie que les personnes qui travaillent par son intermédiaire dans les mêmes conditions sont «présumées» être des travailleurs salariés.

La directive proposée précise également que la qualification correcte du statut professionnel devrait être fondée sur le principe de la primauté des faits, c'est-à-dire guidée en premier lieu par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et à la rémunération, compte tenu de l'utilisation d'algorithmes dans le travail via une plateforme, et non par la définition de la relation figurant dans le contrat.

La proposition contient une liste de critères, dont au moins deux doivent être remplis pour que les plateformes puissent être considérées comme des employeurs. Les critères énoncés dans le projet de directive contribueront à déterminer le degré de contrôle, par exemple au vu de toute limitation de la liberté des personnes d'organiser leur travail. Ces critères sont les suivants:

- déterminer le niveau de rémunération, ou en fixer les plafonds;
- superviser l'exécution du travail par voie électronique;
- limiter la liberté de choisir son horaire de travail ou ses absences, d'accepter ou de refuser des tâches, ou de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants;
- fixer des règles impératives spécifiques en matière d'apparence, de conduite à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail;
- limiter la possibilité de la personne exécutant un travail via une plateforme de se constituer une clientèle ou d'exécuter un travail pour un tiers.

Concrètement, cela veut dire que toutes les autorités nationales, y compris les organismes de sécurité sociale, considéreront et traiteront comme des employeurs les plateformes de travail

numériques qui remplissent au moins deux de ces critères. Ces plateformes devront donc remplir les obligations qui leur incombent en tant qu'employeurs en vertu du droit national et du droit de l'Union à l'égard de leurs salariés présumés, par exemple en ce qui concerne le paiement d'un salaire minimum (s'il existe) ou le respect du temps de travail, ainsi que les congés annuels et familiaux. Certaines plateformes choisiront peut-être de modifier leurs conditions générales pour pouvoir collaborer avec des travailleurs non salariés.

Toutefois, il sera toujours possible de contester («renverser») la présomption de statut professionnel et, par conséquent, d'en annuler les effets juridiques. Pour ce faire, la plateforme ou la personne concernée devra prouver que la relation n'est pas une relation de travail au sens des définitions nationales et que la personne ou certaines catégories de personnes devraient donc être considérées comme des indépendantes. Si la plateforme de travail numérique affirme que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail, c'est à elle qu'il incombera d'en apporter la preuve. Si la personne qui exécute un travail via une plateforme affirme que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail, la plateforme sera tenue de contribuer au bon déroulement de la procédure, notamment en fournissant toutes les informations pertinentes.

Lors de la transposition de la directive, les États membres devraient non seulement transposer la présomption et son renversement dans leurs procédures juridiques et administratives nationales, mais aussi engager des mesures pour faciliter sa mise en œuvre. Ils devraient rendre publiques les informations sur la présomption de statut professionnel, élaborer des orientations à l'intention des plateformes de travail numériques et des personnes exécutant un travail via une plateforme, et renforcer les contrôles et les inspections effectués par les inspections du travail et d'autres organismes.

Qu'est-ce que la gestion algorithmique? Quels sont les nouveaux droits proposés à cet égard?

La gestion algorithmique désigne des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés, fondés sur les technologies de l'information, qui remplacent de plus en plus les fonctions exercées par les gestionnaires dans les entreprises, par exemple l'attribution de tâches, le suivi et l'évaluation du travail effectué, l'octroi d'incitations ou l'imposition de sanctions.

Les plateformes de travail numériques utilisent des systèmes algorithmiques pour organiser et gérer les personnes exécutant un travail par l'intermédiaire de leur application ou de leur site web. Souvent, les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes n'ont pas assez d'informations sur le fonctionnement des algorithmes et sur le mode de prise de décision. Ce manque d'informations concerne entre autres la manière dont les données à caractère personnel sont utilisées.

La directive proposée poursuit les objectifs suivants:

- **Accroître la transparence** — Les personnes qui exécutent un travail via une plateforme seront en droit d'être informées, par cette plateforme de travail numérique, des systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés qui sont utilisés et de l'incidence de ces systèmes sur leurs conditions de travail. Ainsi, elles recevront des informations sur la surveillance, la supervision et l'évaluation dont elles font l'objet, y compris de la part des clients. Elles seront également informées des éléments qui déterminent ou étayent des décisions importantes, comme l'attribution de tâches, la proposition de tel ou tel tarif, ou encore le versement de primes. Les représentants des travailleurs et les autorités du travail auront aussi accès à ces informations.
- **Protéger les données à caractère personnel** — Les plateformes de travail numériques ne pourront pas collecter ou traiter de données à caractère personnel qui ne sont pas directement liées au travail effectué. Elles ne seront pas non plus autorisées à recueillir des données lorsque la personne n'est pas connectée à leur application ou à leur site web.
- **Garantir une surveillance humaine** — Les plateformes de travail numériques devront surveiller et évaluer régulièrement l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par les systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés sur les conditions de travail (rémunération, temps de travail, etc.).
- **Permettre de contester les décisions automatisées** — Les personnes qui exécutent un travail via une plateforme obtiendront le droit de recevoir des explications sur les décisions automatisées importantes qui ont une incidence sur les conditions de travail, et de contester ces dernières. Chaque plateforme de travail numérique devra faire en sorte que les personnes exécutant un travail par son intermédiaire aient accès, sur la plateforme, à une personne de contact pour discuter des décisions qui ont une incidence significative sur elles. S'il lui est demandé de réexaminer sa décision, la plateforme devra répondre dans un délai d'une semaine. Dans les cas où la décision porte atteinte aux droits de la personne concernée, la

plateforme de travail numérique devra rectifier la décision ou offrir une indemnisation.

Les nouvelles règles concerneront-elles tous les types de plateformes et toutes les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes numériques?

La directive proposée s'appliquera aux plateformes de travail numériques telles qu'elles sont définies dans la proposition, c'est-à-dire à celles qui organisent le travail effectué par des individus. Elle ne s'appliquera pas aux plateformes en ligne qui se bornent à publier des offres ou des demandes de services ou à afficher les fournisseurs de services disponibles dans un domaine spécifique. Elle ne s'appliquera pas non plus aux fournisseurs d'un service dont l'objectif premier est d'exploiter ou de partager des actifs (location de courte durée de logements, etc.).

La directive proposée s'appliquera à toutes les plateformes de travail numériques, définies comme telles, qui fournissent des services dans l'Union, quel que soit leur lieu d'origine, à condition que le travail via une plateforme organisé par l'intermédiaire de cette plateforme de travail numérique soit exécuté dans l'Union.

La présomption réfragable de relation de travail ne s'appliquera qu'à un sous-ensemble de plateformes de travail numériques, celles qui exercent un certain degré de contrôle sur les personnes travaillant par leur intermédiaire. La proposition contient une liste de critères, dont au moins deux doivent être remplis pour que les plateformes puissent être considérées comme des employeurs.

Toutes les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques acquerront de nouveaux droits en rapport avec la gestion algorithmique, quel que soit leur statut professionnel. Cela signifie également que toutes les plateformes de travail numériques devront respecter les nouvelles obligations relatives à la gestion algorithmique vis-à-vis des personnes qui travaillent par leur intermédiaire. Les plateformes qualifiées d'employeurs auront plus d'obligations que les autres, particulièrement en ce qui concerne les obligations en matière de protection de la santé et de la sécurité ainsi que les droits d'information et de consultation.

Enfin, toutes les plateformes de travail numériques devront se conformer à de nouvelles obligations de transparence, en déclarant le travail où il est effectué et en fournissant des informations sur les personnes qui travaillent par leur intermédiaire et sur leurs conditions générales.

Quels changements la directive apportera-t-elle pour les non-salariés travaillant par l'intermédiaire de plateformes?

Plus de 90 % des plateformes de travail numériques opérant dans l'Union qualifient de travailleurs non salariés les personnes qui travaillent par leur intermédiaire. La plupart de ces personnes exercent réellement une activité non salariée et peuvent se servir du travail via une plateforme pour développer leurs activités entrepreneuriales. Cette forme de travail véritablement indépendant contribue positivement à la création d'emplois, au développement d'entreprises, à l'innovation, à l'accessibilité des services et à la numérisation au sein de l'Union.

Certaines des plateformes de travail numériques qui exercent actuellement un certain degré de contrôle sur les personnes travaillant par leur intermédiaire devront peut-être modifier leurs conditions générales pour pouvoir réellement collaborer avec de vrais travailleurs non salariés. Il se peut donc que les formules de travail des non-salariés soient modifiées pour qu'ils bénéficient de la pleine autonomie associée au travail indépendant. Cela renforcera encore la capacité des travailleurs non salariés à tirer parti de leurs possibilités entrepreneuriales, par exemple en fixant leurs propres tarifs ou en développant leur propre clientèle. Pour ceux qui exercent déjà une activité véritablement indépendante, rien ne changera; ils conserveront leurs avantages.

En ce qui concerne la gestion algorithmique, tous les non-salariés travaillant par l'intermédiaire de plateformes obtiendront des droits semblables à ceux des travailleurs. Parmi ces droits figurent notamment le droit à bénéficier d'une plus grande transparence sur les outils automatisés déployés, ainsi que les mécanismes de recours et de réexamen des décisions fondées sur des algorithmes.

Quelles seront les conséquences de la directive proposée sur les entreprises?

Les nouvelles règles profiteront aux plateformes de travail numériques en apportant une sécurité juridique à leurs entreprises dans l'ensemble de l'Union et favoriseront leur croissance durable. Les acteurs de la «nouvelle économie» ne pourront plus disposer d'un avantage concurrentiel, par rapport aux entreprises traditionnelles, en qualifiant erronément de non-salariés les travailleurs des plateformes pour ne pas avoir à verser les prestations sociales auxquelles ces travailleurs ont droit et ainsi réduire leurs coûts. Pendant une phase d'adaptation, certaines plateformes pourront décider d'adapter leurs pratiques afin d'éviter les risques de requalification.

Quelles seront les conséquences de la directive proposée sur les États membres?

Les règles proposées permettront de clarifier où le travail via une plateforme est effectué, par qui, et

quels États membres ont la responsabilité de faire appliquer les lois pertinentes en matière de fiscalité et de protection sociale. La clarté du statut professionnel et des impôts et cotisations de sécurité sociale qui s'y rapportent favorisera la viabilité des systèmes de protection sociale et des budgets publics. On estime que les États membres recevront entre 1,6 et 4 milliards d'euros de cotisations annuelles supplémentaires lorsque les «faux» indépendants seront requalifiés, à juste titre, de travailleurs salariés, selon le nombre de personnes concernées.

Pourquoi la Commission européenne a-t-elle opté pour une directive? Quelle en est la base juridique?

Une directive a l'avantage d'apporter des certitudes quant aux exigences minimales et aux obligations procédurales que les États membres doivent respecter. Dans le même temps, elle laisse les États membres libres de décider des meilleurs moyens de satisfaire à ces exigences minimales, sans empiéter sur leurs compétences et sur l'autonomie des partenaires sociaux.

Les États membres peuvent toujours choisir d'aller au-delà des prescriptions minimales énoncées dans la directive. La proposition laissera aux États membres une marge de manœuvre autour de leurs notions de «travailleur salarié» et de «travailleur non salarié». Il n'y aura pas de définition européenne de «travailleur salarié», et aucune nouvelle procédure administrative ne sera imposée. Les États membres pourront intégrer la présomption de statut professionnel dans leurs systèmes juridiques et administratifs existants.

La proposition de directive est fondée sur l'article 16 et l'article 153, paragraphe 1, point b), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), portant respectivement sur la protection des données et sur les conditions de travail.

À l'avenir, la Commission agira-t-elle concernant les formes de travail atypiques ou précaires autres que le travail via une plateforme?

Certaines formes d'emploi atypiques sont déjà réglementées à l'échelle de l'Union, ce qui offre un niveau minimal de protection aux travailleurs concernés et permet de lutter contre la précarité et la segmentation des marchés du travail.

Par exemple, les trois directives de l'Union relatives aux formes atypiques d'emploi (travail à temps partiel, travail à durée déterminée, travail intérimaire) visent à renforcer la protection du nombre croissant de travailleurs concernés, tout en reconnaissant le rôle que ces formes d'emploi flexibles jouent sur le marché du travail. La directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, quant à elle, modernise le droit du travail de l'Union et l'adapte au nouveau monde du travail. Elle confère de nouveaux droits, en particulier aux travailleurs à la demande, aux travailleurs domestiques et aux personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes qualifiées de travailleurs salariés. La recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale répond également aux défis de l'accès à la protection sociale, y compris pour les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes.

La directive relative au travail via une plateforme proposée développe et complète ces instruments ayant trait au travail précaire ou atypique. Le monde du travail est en évolution rapide et le progrès technologique s'accélère, faisant surgir de nouveaux défis, auxquels il faudra peut-être s'attaquer un jour. La Commission continuera d'analyser ce phénomène et restera à l'affût d'éventuels besoins de réglementer l'utilisation des algorithmes dans le monde du travail dans son ensemble.

Comment la Commission a-t-elle fait en sorte que les plateformes et les personnes travaillant par leur intermédiaire fassent suffisamment entendre leur voix?

En plus d'avoir consulté en deux étapes les partenaires sociaux européens conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la Commission a échangé avec de nombreuses parties intéressées afin d'éclairer cette initiative, notamment lors de réunions ad hoc avec des plateformes, des associations de travailleurs des plateformes, des syndicats, des représentants des États membres, des experts du monde universitaire et d'organisations internationales, ou encore des représentants de la société civile.

Pour en savoir plus

[Communiqué de presse: Améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#)

[Fiche d'information: Améliorer les conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#)

[Communiqué de presse: Projet de lignes directrices sur l'application du droit de la concurrence de l'UE](#)

[Questions-réponses: Projet de lignes directrices sur l'application du droit de la concurrence de l'UE](#)

[Proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#)

[Communication intitulée «De meilleures conditions de travail pour une Europe sociale plus forte: tirer pleinement parti de la numérisation pour l'avenir du travail»](#)

[Projet de lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux indépendants sans salariés se trouvant dans une situation de faiblesse](#)

QANDA/21/6606

Personnes de contact pour la presse:

[Daniel FERRIE](#) (+32 2 298 65 00)

[Arianna PODESTA](#) (+32 2 298 70 24)

[Flora MATTHAES](#) (+32 2 298 39 51)

[Maria TSONI](#) (+32 2 299 05 26)

Renseignements au public: [Europe Direct](#) par téléphone au [00 800 67 89 10 11](#) ou par [courriel](#)