

Travail sur plateformes numériques et santé et sécurité au travail: vue d'ensemble de la réglementation, des politiques, pratiques et recherches

Synthèse

Auteurs:

Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Dirk Gillis (HIVA-KU Leuven), Ine Smits (HIVA-KU Leuven), Harald Hauben (EFTHEIA)

Les auteurs tiennent à exprimer leur gratitude envers leurs collègues, Monique Ramioul (HIVA-KU Leuven), Claire Dupont (Milieu), Inge Vandenbulcke et Sofia Falcone (EFTHEIA), ainsi qu'envers l'équipe de gestion de projet de l'EU-OSHA, composée de Maurizio Curtarelli et Emmanuelle Brun, pour leurs retours pertinents et leur précieux soutien. Les auteurs tiennent aussi à remercier tous les experts et toutes les parties prenantes qui leur ont accordé un entretien. Leur contribution a été précieuse pour ce projet.

Gestion du projet: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).

La présente synthèse a été réalisée à la demande de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Son contenu, y compris tout(e) avis et/ou conclusion exprimé(e), n'engage que ses auteurs et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'EU-OSHA.

Ni l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ni aucune personne agissant au nom de l'Agence n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations données ci-après.

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2023

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Toute utilisation ou reproduction de photos ou de tout autre matériel dont l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ne possède pas les droits d'auteur requiert l'autorisation préalable des titulaires des droits en question.

1. Introduction

Les résultats de cette étude visent à mieux comprendre la sécurité et la santé dans le cadre du travail sur plateformes numériques, **en cartographiant les difficultés et les opportunités en matière de santé et de sécurité au travail (SST) et en analysant la manière dont ils sont abordés, le cas échéant.** Malgré les nombreuses études menées sur le travail via une plateforme, ce n'est que récemment que la question de la SST a gagné en importance dans la littérature et les politiques. L'objectif général de cette étude est de fournir une nouvelle vue d'ensemble de la réglementation, des politiques, des recherches et des pratiques en lien avec le travail sur plateformes numériques et de l'incidence qu'elle pourrait avoir sur la protection des travailleurs, et plus précisément sur la SST. De cette manière, elle approfondit les études précédentes effectuées par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) à ce sujet: un premier document de réflexion rédigé par des experts et publié en 2015 (Huws, 2015), suivi d'un rapport publié en 2017 sur «Réglementer l'incidence sur la santé et la sécurité au travail de l'économie des plateformes en ligne» (EU-OSHA, 2017).

La numérisation de nos économies a transformé et déstabilisé les marchés du travail et les secteurs des affaires à travers l'Union européenne (UE), en modifiant la nature du travail, son organisation, et les conditions de travail. Les plateformes de travail numérique, qui mettent en correspondance la demande et l'offre de main-d'œuvre, en reliant travailleurs des plateformes et clients, constituent l'un des acteurs centraux et les plus visibles de cette transformation (Eurofound, 2018; Commission européenne, 2020). Le travail via une plateforme numérique promet des niveaux élevés de flexibilité et d'autonomie, les travailleurs de plateforme pouvant choisir quand, où et combien de temps travailler, et quelles tâches accepter. Les communautés scientifique et politique ont toutefois fait part de leurs préoccupations quant aux conditions de travail et d'emploi propres au travail sur plateformes numériques, y compris dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. À cet égard, la Commission européenne a proposé en décembre 2021 une directive visant à améliorer les conditions du travail via une plateforme numérique, qui contient également des dispositions importantes en matière de SST.

Aux fins de la présente étude, les concepts et définitions suivants sont utilisés:

Travail sur plateformes numériques: Tout travail rémunéré fourni sur ou par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne.

Les principales caractéristiques du travail sur plateforme sont les suivantes:

- Le travail rémunéré est organisé/coordonné via une plateforme de travail numérique.
- Les tâches spécifiques sont exécutées ou les problèmes spécifiques sont résolus.
- La gestion algorithmique fondée sur les technologies numériques est utilisée pour attribuer, contrôler et évaluer le travail effectué ainsi que le comportement et les performances des travailleurs de plateforme, y compris le recours à des mécanismes de notation de la clientèle.
- Trois parties sont impliquées, à savoir une plateforme de travail numérique, un client et un travailleur de plateforme numérique.
- Il existe une prévalence des formules de travail atypiques, et les plateformes de travail numérique tendent à classer les travailleurs de plateforme numérique comme indépendants dans leurs conditions générales.
- C'est donc sur les travailleurs de plateforme numérique que pèsent les risques et responsabilités, y compris dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Travailleur de plateforme numérique (ou «personne travaillant via une plateforme»): Personne fournissant un travail par l'intermédiaire d'un contrôle plus ou moins étendu via une plateforme de travail numérique, quel que soit son statut professionnel légal.

Les travailleurs de plateforme peuvent avoir le statut de salarié, de travailleur indépendant ou tout autre tiers statut.

Plateforme de travail numérique: Service ou marché en ligne fonctionnant sur des technologies numériques (y compris l'utilisation d'applications mobiles) qui sont détenues et/ou exploitées par une entreprise, facilitant la mise en correspondance de la demande et de l'offre de main-d'œuvre fournie par un travailleur de plateforme.

Les plateformes qui mettent en correspondance la demande et l'offre de biens, tout comme celles par lesquelles des services sont échangés sans rémunération ou dont la rémunération ne couvre que le coût de la fourniture des services (comme le covoiturage), sont exclues. Par ailleurs, le travail fourni directement à des plateformes en qualité d'employeurs (comme le travail *pour* une plateforme) ou dans le cadre d'activités connexes, ne relève pas de cette définition.

Face à l'hétérogénéité croissante du travail via une plateforme numérique, la littérature a proposé une série de taxinomies afin d'appréhender les caractéristiques essentielles qui permettent de distinguer les différents types de travail via une plateforme. Les taxinomies les plus simples distinguent le travail sur site du travail via une plateforme numérique en ligne (voir par exemple OCDE, 2018; OIT, 2021), tandis que des taxinomies les plus avancées prennent aussi en considération des aspects tels que la complexité ou l'ampleur des tâches exécutées, leur contenu, le processus de mise en correspondance, l'acteur attribuant les tâches, etc. (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020; Commission européenne, 2020; Bérastégui, 2021).

Afin de tenir compte des aspects qui ont une incidence sur les risques en matière de SST auxquels les travailleurs de plateforme sont confrontés, ainsi que sur la prévention et la gestion de ces risques, une taxinomie tridimensionnelle est proposée, laquelle regroupe in fins quatre types de travail sur plateforme numérique:

Tableau 1: Taxinomie sur le travail via une plateforme numérique

Dimensions	Type de travail via une plateforme numérique			
	Type 1 (p. ex. Uber)	Type 2 (p. ex. RingTwice)	Type 3 (p. ex. AMT)	Type 4 (p. ex. 99designs)
Format de la fourniture de travail	Sur site	Sur site	En ligne	En ligne
Niveau de qualifications requis	Faible	Élevé	Faible	Élevé
Niveau de contrôle	Élevé	Modéré	Élevé	Faible

Source: élaboration des auteurs

- La première dimension est le **format de la fourniture de travail**: en ligne ou sur site. Dans les deux cas, la mise en relation des travailleurs de la plateforme avec les clients se fait en ligne, mais le travail en tant que tel est effectué sur site ou peut être effectué virtuellement au moyen d'un dispositif électronique où que ce soit. Du point de vue de la SST, l'environnement physique dans lequel le travail est effectué détermine fortement les risques pour la SST et leur gestion (Huws, 2015).
- La deuxième dimension est le **niveau de compétence requis pour exécuter une tâche**: faiblement ou hautement qualifié, qui reflète le contenu, l'ampleur et la complexité de la tâche. Tous ces facteurs ont une incidence sur les risques en matière de SST auxquels les travailleurs de plateforme sont confrontés, ainsi que sur leur prévention et leur gestion, notamment en ce qui concerne l'utilisation des équipements, le lieu de travail, etc.
- La troisième dimension est le **niveau de contrôle exercé par la plateforme**, qui peut aller d'un degré de contrôle minimal à un degré de contrôle élevé. Cette dimension indique le pouvoir hiérarchique et les prérogatives de direction qu'une plateforme numérique déploie dans sa relation avec les travailleurs de plateforme, en ce qui concerne notamment l'attribution, l'organisation et l'évaluation du travail. Le niveau de contrôle:

- donne une indication du *degré de subordination* auquel les travailleurs de plateforme sont soumis. Cette subordination est le principal critère juridique permettant de déterminer le statut professionnel et, par conséquent, les règlements applicables en matière de SST.
- indique la dépendance des plateformes de travail numérique à l'égard de la *gestion algorithmique*. Des travaux de recherche montrent que des niveaux plus élevés de gestion algorithmique sont associés à des niveaux plus élevés de risques pour la SST, en particulier pour le bien-être psychosocial et la santé mentale des travailleurs de plateforme numérique (Bérestégui, 2021).

2. Méthodologie

Sur le plan méthodologique, cette étude s'appuie sur une combinaison de recherches documentaires et de travaux sur le terrain. Elle s'appuie plus précisément sur une analyse de la littérature scientifique et grise sur la SST, le travail sur plateformes numériques et d'autres données disponibles: une consultation des points focaux nationaux de l'EU-OSHA par le biais d'un questionnaire écrit; des études de cas (des études de cas stratégiques et des exemples de plateformes); et des entretiens avec des informateurs clés du monde de la recherche, de la sphère politique et des plateformes de travail numérique, ainsi qu'avec des travailleurs de plateforme numérique. Grâce à une approche fondée sur des méthodes mixtes, les résultats obtenus à partir de différentes sources ou méthodes peuvent être validés par triangulation, et leur solidité dans divers contextes nationaux, types de travail sur plateforme, types de risques et d'incidences en matière de SST, peut être vérifiée. Les éventuelles lacunes dans les connaissances ou les données recensées dans la littérature ont pu être reprises dans le travail de terrain.

3. Défis, prévention et gestion en matière de SST dans le cadre du travail via une plateforme numérique

3.1 Défis et risques en matière de SST liés aux activités professionnelles

De même que les activités professionnelles effectuées dans le cadre du travail via une plateforme sont fort similaires à celles réalisées en dehors de l'économie des plateformes (telles que la livraison de colis ou le nettoyage), les **risques qu'elles comportent pour la SST sont également similaires** (Huws, 2015; Tran et Sokas, 2017; EU-OSHA, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). Selon le type de travail sur plateforme, les travailleurs sont exposés à différents types de risques, à différents degrés. Le travail via une plateforme tend toutefois à se concentrer dans des **secteurs et des professions généralement considérés comme plus dangereux**, comme le secteur des transports. Si certaines de ces activités nécessitent des compétences ou une certification spécifique, toutes les plateformes n'exigent pas nécessairement de leurs travailleurs qu'ils fournissent des preuves de leurs qualifications lorsqu'ils créent un compte. Enfin, le travail via une plateforme peut nécessiter de s'acquitter de **tâches supplémentaires et/ou d'une combinaison de tâches différentes** de celles propres à des emplois similaires sur le marché du travail traditionnel, exigeant ainsi d'autres compétences. Ce type de travail implique souvent un **travail supplémentaire**, qui n'est pas requis dans des emplois comparables en dehors de l'économie des plateformes (par exemple, la création et la gestion d'un compte, la recherche de tâches ou la communication avec les clients), ce qui peut entraîner d'autres risques sur la SST et des effets néfastes sur la santé. À l'exception de ces risques, le travail sur plateformes numériques implique des risques supplémentaires qui sont inhérents à sa nature et aux conditions dans lesquelles il est effectué. Ces risques sont abordés dans les sections suivantes.

En ne considérant que les activités professionnelles, les risques physiques liés au travail via une plateforme dépendent de la tâche précise à effectuer et de sa réalisation sur site ou en ligne (Huws, 2015). Dans ce cadre, les travailleurs de plateforme exécutant un **travail via une plateforme sur site sont confrontés à différents risques physiques et psychosociaux**. Du fait de la grande hétérogénéité liée à un travail via une plateforme sur site, il est impossible de dresser une liste complète des risques. Parmi les exemples courants tirés de la littérature, on peut citer: les agents d'entretien exposés aux produits chimiques; les risques ergonomiques et de sécurité comme les glissades sur une surface humide; les factotums exposés aux agents physiques (tels que le bruit ou la poussière et les vibrations en perçant des trous) et aux substances dangereuses (telles que du gaz en réparant une

chaudière) ou à des risques ergonomiques; les livreurs et chauffeurs de taxi qui risquent d'avoir un accident causé par la fatigue, une inattention liée au téléphone ou un non-respect du code de la route. Les travailleurs de plateforme sur site interagissent avec des clients et peuvent être exposés à des violences, du harcèlement et des actes criminels à leur rencontre. Les conditions météorologiques et la congestion du trafic sont d'autres sources de stress et d'accidents couramment signalées pour les travailleurs de plateforme effectuant des tâches sur site (Commission européenne, 2020).

Le travail via des plateformes en ligne implique des tâches de bureau qui s'appuient principalement sur l'utilisation d'un ordinateur connecté à l'internet. Les risques physiques associés à ce type de travail sont similaires à ceux des employés de bureau, tels qu'un travail sédentaire, une mauvaise posture due à un poste de travail non-ergonomique et un espace de travail exigu, une position assise prolongée et sédentaire, un travail sur de longues périodes en utilisant un clavier, une souris ou d'autres périphériques nécessitant des mouvements répétitifs du bras, de la main et du poignet, l'utilisation d'un écran inapproprié (taille de l'écran, scintillement, éblouissement, reflet, mauvaise lisibilité), le travail sous un faible éclairage, etc. Les problèmes de santé courants liés aux troubles musculosquelettiques (TMS) sont associés à des douleurs au niveau du cou, du dos et des membres supérieurs, des maux de tête ou des yeux fatigués, rouges ou irrités, des maladies cardio-vasculaires, du diabète, une fatigue visuelle ainsi que d'autres troubles (Huws, 2015). Pendant la pandémie de la COVID-19, il se pourrait que ces problèmes de santé se soient aggravés, notamment en raison de journées de travail prolongées, de période de travail en ligne accrues, d'une séparation moins nette entre travail et vie privée, etc.

En ce qui concerne les risques psychosociaux liés aux tâches exécutées, la littérature pointe à nouveau un lien avec la nature des tâches elles-mêmes (telles que celles impliquant un contact direct avec des clients chez eux)(voir Huws, 2015; EU-OSHA, 2017), mais elle souligne aussi que la plupart des travailleurs de plateforme sont soumis à du stress. Cela s'explique par la manière dont les tâches sont attribuées, contrôlées et évaluées (gestion algorithmique et surveillance numérique), les conditions dans lesquelles les travailleurs de plateformes opèrent (telles que la surcharge d'informations ou la nécessité d'être disponibles à bref délai), etc. [voir Bérastégui (2021) pour une analyse détaillée]. Étant donné que les travailleurs de plateformes sont souvent tributaires d'une bonne réputation et d'évaluations positives pour se voir assigner un travail, il peut être stressant d'être en contact avec des clients (potentiels) (Huws, 2015). Par crainte que le fait de «dire non» à un client ou d'aller à l'encontre de ses souhaits ne se traduise par un avis négatif, les travailleurs de plateforme sont susceptibles d'accepter un travail pour lequel ils ne sont pas qualifiés ou n'ont aucune expérience, voire de prendre des risques inutiles. De même, les plateformes s'appuient sur tout un éventail d'incitations («ludification») qui ont pour but de pousser les travailleurs de plateforme à être disponibles pendant des périodes plus longues (comme Uber, qui encourage les travailleurs à rester en ligne plutôt qu'à se déconnecter), à travailler plus rapidement (par un paiement à la livraison plutôt que par heure), etc. Ces éléments sont abordés dans les sections suivantes.

De plus, certains travailleurs de plateforme peuvent être confrontés à des actes de violence, de harcèlement, à des abus et à des actes criminels (Eurofound, 2018; OIT, 2021). Selon la littérature sur le travail via une plateforme, ces phénomènes sont inquiétants notamment pour les travailleurs de plateforme sur site tels que les chauffeurs de taxi ou coursiers à vélo et chauffeurs-livreurs. Les travailleurs de plateforme en ligne peuvent être victimes de cyberharcèlement ou de harcèlement, bien qu'il existe moins de publications sur cette question. Parmi les travailleurs de plateformes en ligne vulnérables au stress, on peut citer les examinateurs de contenu en ligne (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017, Commission européenne, 2020). Ces travailleurs surveillent les forums, vérifient les photos, vidéos et réseaux sociaux, etc. pour en éliminer les images pornographiques ou violentes, les discours haineux, les propos à caractère raciste, xénophobe, etc. Les travailleurs de plateforme préposés à cette tâche peuvent ne pas disposer de la formation ou du soutien nécessaires pour les effectuer. Cela peut à son tour provoquer un préjudice psychologique chez ces travailleurs de plateforme.

3.2 Facteurs aggravants dans le travail via une plateforme

Même si les risques et les dangers liés à l'exercice d'activités dans le cadre du travail via une plateforme numérique sont largement similaires à ceux du marché du travail traditionnel, les caractéristiques propres au travail via une plateforme numérique aggravent ces difficultés et compliquent la mise en œuvre d'une politique saine en matière de santé et de sécurité. Quatre dimensions sont examinées ici: a) statut professionnel et dispositions contractuelles; b) gestion algorithmique et surveillance numérique;

c) isolement professionnel, équilibre entre vie professionnelle et vie privée et soutien social; d) insécurité de l'emploi et des revenus.

3.2.1 Statut professionnel et dispositions contractuelles

La littérature sur le travail via une plateforme indique que la détermination du statut professionnel des travailleurs de plateformes constitue le principal défi à relever. Dans le travail via une plateforme, la détermination du statut professionnel peut être compliquée par la triangularité des relations de travail (par exemple, le travail via une plateforme implique au moins trois parties – une plateforme, un travailleur de plateforme et un client – parmi lesquelles différents types de relations contractuelles peuvent exister). La plupart des plateformes de travail numériques désignent leurs relations avec les travailleurs de plateformes comme des contrats de services; quant aux travailleurs de plateformes, ils se considèrent comme des entrepreneurs/travailleurs indépendants (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Prassl, 2018; Commission européenne, 2020). Toutefois, cela peut ne pas correspondre aux circonstances factuelles dans lesquelles ces travailleurs interviennent sur une plateforme. En particulier, les travailleurs de plateformes peu qualifiés réalisant des travaux sur site risquent d'être considérés à tort comme des travailleurs indépendants (Commission européenne, 2020), comme en témoigne le nombre croissant de procédures judiciaires en Europe (De Stefano, 2021).

Du point de vue de la SST, la question centrale est l'applicabilité des cadres réglementaires existants au niveau de l'UE et dans les différents États membres (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran et Sokas, 2017). Plus précisément, les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par les directives de l'UE sur la SST ni par la législation nationale sur la SST dans la plupart des États membres et sont généralement responsables de leur propre sécurité et santé. En général, les travailleurs indépendants ne sont pas non plus ciblés par les services de prévention. En outre, les travailleurs indépendants sont exclus de la participation des travailleurs et ne sont pas couverts par les inspections du travail, qui constituent des éléments clés d'un système efficace de gestion de la sécurité et de la santé au travail. En résumé, dans le travail via une plateforme, la responsabilité de la prévention et de la gestion des risques en matière de SST est rejetée sur les travailleurs de plateformes.

3.2.2 Gestion algorithmique et surveillance numérique

La gestion algorithmique désigne l'utilisation d'algorithmes pour attribuer, contrôler et évaluer le travail et pour contrôler et évaluer les performances des travailleurs de plateformes (EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). La gestion algorithmique présente cinq caractéristiques principales (Möhlmann et Zalmanson, 2017), qui ont toutes une incidence sur la sécurité et la santé des travailleurs de plateformes:

- la surveillance ou le suivi continu du comportement des travailleurs de plateforme, notamment par le biais du dispositif qui relie les travailleurs à la plateforme (comme leur téléphone ou leur ordinateur), en prenant des captures d'écran ou en suivant le travailleur au moyen d'un GPS;
- l'évaluation continue de la performance des travailleurs de plateformes, notamment par le biais des évaluations des clients, des statistiques sur le nombre de tâches achevées ou rejetées, des données sur la vitesse d'exécution des tâches;
- la prise de décision (semi-)automatisée sans intervention humaine;
- l'interaction des travailleurs de plateformes avec un système qui ne permet aucune négociation et n'offre aucune possibilité de demander un retour d'information;
- un manque de transparence quant au fonctionnement de l'algorithme («boîte noire de l'intermédiation»).

L'utilisation de la gestion algorithmique fait basculer le rapport de force qui existe entre la plateforme, le client et les travailleurs de la plateforme en faveur de la plateforme (ou, dans certains cas, en faveur du client) (Bérastégui, 2021). Les plateformes peuvent classer les travailleurs de plateforme et imposer des récompenses ou des sanctions en fonction de leurs performances. Le fait de devoir maintenir une bonne notation à tout moment et en temps réel, et de devoir faire face aux conséquences d'une mauvaise notation peut être très stressant pour les travailleurs de plateforme. Le recours à la gestion algorithmique porte atteinte à l'autonomie, au contrôle du travail et à la flexibilité des travailleurs de plateforme, ce qui est source d'épuisement, d'anxiété et de stress, et a une incidence négative sur la santé et le bien-être des travailleurs de plateformes. Les plateformes dissimulent délibérément des informations, telles que l'adresse où un colis doit être livré et le nombre de travailleurs de plateforme en concurrence pour la même tâche, ce qui peut conduire les travailleurs de plateforme à se sentir sous

pression et peut entraîner des risques pour leur sécurité physique et leur santé mentale. La gestion algorithmique soulève également des questions quant à la mesure dans laquelle les travailleurs de plateformes travaillent sous la direction de la plateforme ou lui sont subordonnés, ce qui est le principal critère juridique utilisé pour déterminer le statut professionnel d'une personne dans de nombreux États membres de l'UE. Enfin, la gestion algorithmique est utilisée pour coordonner et développer au maximum la charge de travail et peut donc conduire à une surcharge professionnelle, les travailleurs se voyant confier un trop grand nombre de tâches (surcharge quantitative) ou des tâches qui ne correspondent pas à leurs qualifications (surcharge qualitative), ce qui provoque à son tour du stress et de l'anxiété (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021) (voir également l'examen ci-dessus sur l'importance de faire correspondre le niveau de compétences requis). En revanche, la gestion algorithmique peut également offrir des possibilités de gestion des risques pour la SST (Moore et al., 2019; Cockburn, 2021). Théoriquement, il serait possible d'adapter les algorithmes en intégrant les mesures de prévention en matière de SST dans leur conception, par exemple en intégrant les obligations en matière de temps de travail. En outre, du point de vue de l'application de la loi, les outils de contrôle «intelligents» pourraient accroître l'efficacité des inspections du travail (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

3.2.3 Isolement professionnel, équilibre entre vie professionnelle et vie privée et soutien social

Une troisième série de facteurs qui aggravent les risques pour la SST sur les plateformes et compliquent la prévention et la gestion des risques pour la SST concerne l'**individualisation du travail**, l'**isolement professionnel** (tant physique que social), les **conflits entre vie professionnelle et vie privée** et le **manque général de soutien social**. La main-d'œuvre des plateformes est anonyme, dispersée dans le monde entier et caractérisée par une forte rotation. En outre, le travail via une plateforme est essentiellement effectué de manière isolée et dans des lieux de travail non conventionnels (p. ex. au domicile des travailleurs de plateforme ou des clients), qui peuvent ne pas être adaptés aux besoins des travailleurs de plateforme (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran et Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Le fait de devoir travailler de manière isolée, sans le soutien de ses collègues et de la direction, est stressant et a une incidence négative sur la satisfaction professionnelle et l'ancienneté au travail (Bérastégui, 2021). L'effet (positif) du travail dans un lieu de travail conventionnel avec le soutien des collègues ou de la direction est perdu (EU-OSHA, 2017; Tran et Sokas, 2017; Samant, 2019). Dans ce contexte, les conflits entre la vie professionnelle et la vie privée peuvent s'aggraver à mesure que les frontières entre le lieu de travail et l'environnement domestique s'effacent, ainsi que les frontières entre temps de travail et vie familiale (Bérastégui, 2021). Les problèmes habituellement rapportés à cet égard sont les suivants: le travail sur plateforme implique des heures non payées, un rythme de travail imprévisible et irrégulier, etc. De plus, de nombreux travailleurs de plateforme déclarent manquer d'une identité professionnelle et ne pas trouver de sens à leur travail. Tous ces problèmes sont associés à des troubles du sommeil, à de l'épuisement, à des difficultés de récupération après le travail, au stress, à la dépression, à l'épuisement professionnel et à la solitude, ainsi qu'à une insatisfaction générale à l'égard de son travail et de sa vie personnelle (Bérastégui, 2021). En outre, ces facteurs compliquent la prévention et la gestion des risques pour la SST. Par exemple, l'idée que les travailleurs de plateforme ont peu ou pas de possibilités d'établir le dialogue directement avec d'autres travailleurs de plateformes limite la syndicalisation des travailleurs (et la négociation collective) et, en ce sens, fait également obstacle à la réalisation d'une participation effective des travailleurs à l'élaboration d'un système de gestion de la SST (Graham et al., 2017; Commission européenne, 2020). Les difficultés liées à l'identification et à l'accès à la main-d'œuvre des plateformes compliquent également la mise en œuvre de mesures préventives, p. ex. par le biais de campagnes d'information, de formations ou d'accès à des services de SST fournis par des professionnels de la SST.

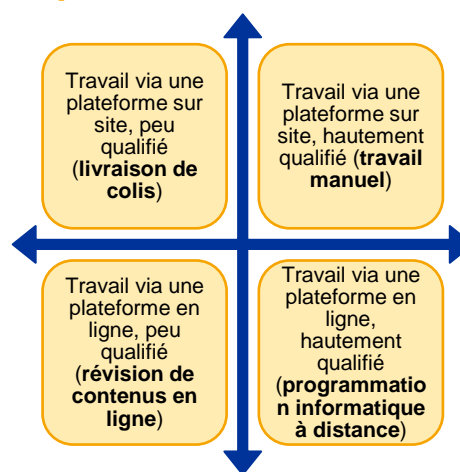
3.2.4 Caractère temporaire du travail et «carrières sans frontières»

Enfin, le travail via une plateforme se caractérise par des **carrières «sans frontières»** et un **travail temporaire**, ce qui peut signifier que les travailleurs de plateforme sont confrontés à une **insécurité (chronique) de l'emploi et des revenus**. Plus précisément, le travail via une plateforme consiste en un ensemble de missions temporaires et de courte durée qui ne garantissent aucune relation à long terme avec un seul employeur. La plupart des travailleurs de plateformes ont peu ou pas de contrôle sur le nombre de tâches qu'ils exécutent, car les tâches sont le plus souvent attribuées soit par la plateforme, soit par le client (Eurofound, 2018), ce qui atténue dans une certaine mesure l'autonomie perçue des travailleurs de plateformes dans l'exécution de leur travail. De même, les travailleurs des

plateformes n'ont généralement que peu ou pas de contrôle sur le montant qu'ils gagnent par tâche. La rémunération par tâche est généralement déterminée par la plateforme ou le client et, lorsque le travailleur de la plateforme peut fixer la rémunération, la concurrence féroce entre les travailleurs peut les amener à fixer un taux très bas. En conséquence, les revenus générés par le travail via une plateforme tendent à être imprévisibles et volatils. Néanmoins, la recherche indique que de plus en plus de travailleurs de plateforme dépendent des revenus tirés du travail via une plateforme, même lorsque ce type de travail ne constitue pas leur seule possibilité de source de revenu (Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020). La concurrence entre les travailleurs de plateforme signifie également que ces derniers doivent maintenir une bonne notation, ce qui implique de faire face à des exigences émotionnelles importantes (Bérestégui, 2021). Par ailleurs, le travail sur plateforme offre peu ou pas de possibilités de développement des compétences par la formation et l'évolution de carrière (Bérestégui, 2021). Cette situation est stressante et peut entraîner une dégradation de la santé mentale et physique (Huws, 2015; Bérestégui, 2021).

3.3 Analyse approfondie: conclusions de quatre études de cas

Comme le travail sur plateformes numériques suppose des formes de travail hétérogènes, il est difficile de tirer des conclusions universelles concernant les difficultés ou les effets qu'il induit en matière de SST. Sur la base de la logique de la taxinomie du travail via une plateforme présentée ci-dessus, dans le cadre de l'étude dont les conclusions sont exposées ici, quatre exemples de travail via une plateforme ont été élaborés dans le but d'étudier en détail les difficultés et les possibilités pour la SST, les pratiques en matière de protection, de sécurité et de santé des travailleurs, et de gestion de la SST; ainsi que les politiques, stratégies, initiatives et programmes. Les principales conclusions de ces études de cas sont résumées ci-dessous. Pour une présentation plus détaillée des cas, voir EU-OSHA, 2022a; 2022b; 2022c; 2022d.



- La **livraison de colis**, qui implique le transport de paquets par un travailleur au moyen d'un véhicule motorisé (tel qu'une camionnette de livraison, un camion, une voiture ou une moto) ou non motorisé (tel qu'un vélo classique ou un vélo cargo). La livraison de colis diffère du transport de marchandises en ce sens que les paquets sont plus petits et plus légers. Les principaux risques physiques associés à la livraison de colis comprennent des risques ergonomiques; des accidents, des glissades, des dérapages et des chutes; de la violence sur le lieu de travail; l'exposition à des conditions météorologiques extrêmes; et l'exposition à des matériaux ou des substances dangereux. Les principaux risques psychosociaux sont les suivants: charge de travail excessive; longues heures de travail; isolement; violence verbale et harcèlement.
- Le **travail manuel**, qui implique une série de tâches professionnelles et ménagères, telles que la plomberie, la peinture, l'électricité, les petites réparations et le jardinage. Les services domestiques, tels que la cuisine, le nettoyage et la garde d'enfants, ne sont pas compris dans cette étude de cas. Les principaux risques physiques comprennent l'exposition à des substances dangereuses et à l'électricité, à des températures extrêmes ou au bruit; le travail en hauteur; les accidents, les glissades, les dérapages et les chutes; le travail avec différents outils; le soulèvement d'objets lourds ou gênants et le travail dans des positions inconfortables. Les principaux risques psychosociaux découlent d'une charge de travail excessive; de longues heures de travail; de l'isolement et de la violence verbale.
- La **révision de contenus en ligne**, qui implique le filtrage de contenu créé par l'utilisateur, tel que du texte, des images ou des vidéos, afin d'en déceler les contenus illégaux ou violents, selon un ensemble prédéfini de lignes directrices et de règles, et des décisions quant à la nécessité de maintenir ou non ce contenu en ligne (Berg et al., 2018; Soderberg-Rivkin, 2019). Les principaux risques physiques proviennent de la surexposition aux écrans; de problèmes ergonomiques; de la position assise prolongée et du comportement sédentaire. Les principaux

risques psychosociaux sont liés à l'exposition aux contenus violents, criminels, abusifs et illégaux; à l'isolement; à une charge de travail excessive; et aux contraintes de temps.

- La **programmation (à distance)**, qui implique le processus d'écriture et de test de code permettant le bon fonctionnement des applications et des programmes informatiques. Elle inclut des professions telles que développeur web et multimédia, développeur de logiciels, et programmeurs d'applications.¹ Les principaux risques physiques découlent des risques ergonomiques; d'une station assise prolongée; d'un comportement sédentaire; et d'une surexposition aux écrans. Les principaux risques psychosociaux sont liés à l'isolement, la charge de travail excessive et la pression des délais.

Les distinctions entre les types de travail sur plateforme inclus dans ce projet ont également conduit à des degrés divers d'aggravation des risques potentiels pour la santé et la sécurité et de la mise en œuvre d'une politique saine en matière de santé et de sécurité. De manière générale, les données disponibles suggèrent que les défis en matière de SST sont plus prégnants parmi les réviseurs de contenus en ligne, les livreurs de colis et les chauffeurs, même si des difficultés persistent également dans d'autres types de travail sur plateforme (voir Tableau 2). Sans surprise, les plateformes qui font office d'intermédiaire pour la révision de contenus en ligne et la livraison de colis exercent un niveau de contrôle important en matière d'attribution des tâches, d'organisation et d'évaluation du travail, notamment en comparaison avec les plateformes qui servent d'intermédiaire pour le travail manuel et les tâches de programmation. Dans tous les cas, les données disponibles extraites de la littérature et des entretiens font clairement apparaître que les plateformes fournissent uniquement des informations et une aide minimale en matière de normes de sécurité et de santé. Aucune politique générale en matière de SST n'a été trouvée sur les plateformes étudiées, malgré quelques preuves anecdotiques témoignant d'évolutions positives. Par exemple, il semble que certaines plateformes disposent de quelques procédures en cas d'accidents ou de blessures, et nombre d'entre elles offrent aux salariés la possibilité de souscrire volontairement à une police d'assurance couvrant les accidents et les maladies d'origine professionnelle. Dans certains cas, les plateformes interrogées ont indiqué qu'elles souhaitaient s'attaquer davantage aux questions liées à la SST, mais qu'elles craignaient de voir la relation professionnelle entre la plateforme et ses travailleurs se requalifier si elles proposaient des formations, des équipements de protection individuelle (EPI), etc.

Tableau 2: Facteurs qui aggravent les risques pour la SST dans certains types de travail sur plateforme (par niveau de risque)

Facteurs aggravant les risques en matière de SST	Types de travail sur plateforme sélectionnés			
	Livraison de colis	Travail manuel	Révision de contenus en ligne	Programmation à distance
Statut professionnel	Élevé	Faible	Élevé	Faible
Gestion algorithmique	Élevé	Moyen	Élevé	Moyen
Isolement professionnel/soutien social	Moyen	Moyen	Élevé	Élevé
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Moyen	Faible	Élevé	Élevé
Précarité de l'emploi/des revenus	Élevé	Faible	Élevé	Faible

Source: élaboration des auteurs

¹ Pour en savoir plus, voir: <https://ec.europa.eu/esco/portal>

4. Enseignements tirés de la réglementation, des politiques, des actions et des initiatives ciblant la SST dans le cadre du travail via une plateforme numérique

4.1 Cartographier les réponses au travail via une plateforme numérique

Avec l'essor du travail sur plateforme numérique, les responsables politiques et les décideurs prennent de plus en plus de mesures pour relever certains des défis qu'il pose. Sur la base d'une enquête réalisée par des experts, la Commission européenne (2020) a identifié 177 mesures ou initiatives adoptées dans l'UE-27, au Royaume-Uni, en Norvège et en Islande, ciblant le travail sur plateformes numériques. La plupart concernaient le statut professionnel, la représentation, les revenus, et la protection sociale des travailleurs de plateforme numérique (Commission européenne, 2020). Dans l'étude réalisée par la Commission (2020), une distinction est faite entre les mesures «descendantes» et les mesures «ascendantes». Les mesures descendantes incluent la législation (lois officialisant des politiques, définissant des normes), la jurisprudence (décisions de justice), les actions des administrations ou des services d'inspection. Les mesures ascendantes incluent les conventions collectives et les initiatives des partenaires sociaux, les actions de la part des plateformes, et les actions de la part des travailleurs de plateforme. L'étude réalisée par la Commission (2020) indique que les problèmes en matière de SST dans le travail sur plateformes numériques avaient été largement négligés par les responsables politiques et les décideurs. Parmi les réponses ascendantes, des exemples ont été relevés concernant la formation à la sécurité de base et les assurances contre les accidents du travail et les maladies professionnelles proposées par les plateformes, ainsi que la fourniture d'un EPI basique par les plateformes. Bien que la SST ait été mentionnée comme source d'inquiétude pour les syndicats et les organisations communautaires représentant les travailleurs, les recherches ont révélé un manque général de connaissance et l'absence d'action.

L'étude thématique de 2021 sur le travail sur plateformes réalisée par le Centre européen d'expertise (CEE) dans le domaine du droit du travail, de l'emploi et des politiques du marché de l'emploi (CEE, 2021) corrobore les conclusions principales de l'étude menée par la Commission. Le rapport du CEE (2021) montre qu'une poignée d'États membres de l'UE se sont attaqués au problème de l'ambiguïté du statut professionnel des travailleurs de plateforme numérique. Comme précédemment, l'étude du CEE (2021) a révélé un manque d'intérêt pour les questions liées à la SST. Une version encore plus récente de ce travail a été publiée en décembre 2021 dans le cadre d'une étude préparée pour soutenir l'évaluation de l'impact d'une initiative de l'UE visant à améliorer les conditions de travail sur plateformes (Commission européenne, 2021). Cette initiative de l'UE a vu le jour afin de résoudre trois problèmes majeurs qui se posent dans le travail sur plateformes numériques: i) la classification erronée du statut professionnel des travailleurs de plateforme; ii) l'équité et la transparence des pratiques de gestion algorithmique mises en place par les plateformes de travail numérique; et iii) la mise en œuvre, la transparence et la traçabilité du travail sur plateformes, y compris dans les situations transfrontalières. Dans l'étude soutenant l'évaluation de l'impact, un examen des politiques et mesures nationales mises en œuvre dans le domaine du travail sur plateformes numériques dans l'UE-27 et dans sept pays tiers est présenté. Plus précisément, les pays peuvent être rassemblés en quatre groupes selon leurs politiques et leurs mesures, notamment le degré de classification du statut professionnel des travailleurs de plateforme numérique et selon que d'autres mesures relatives aux conditions de travail ont été prises ou non. Cette étude confirme, elle aussi, que peu de mesures concernent directement le travail sur plateformes numériques, et que le champ d'application des mesures directes est généralement très limité.

La **consultation des points focaux nationaux de l'EU-OSHA** dans le cadre de l'étude dont les principales conclusions sont présentées ici, visait à actualiser les vues d'ensemble sous l'angle de la SST. La consultation ciblait cinq types de mesures prises par: i) le gouvernement ou les pouvoirs publics (telles que la législation ou les actions en justice); ii) les autorités de SST ou les inspections du travail; iii) les partenaires sociaux, dialogue social inclus; iv) la plateforme ou les travailleurs de plateforme (ou les associations les représentant); et v) toute autre mesure. La consultation a confirmé que les niveaux de connaissance sur le travail via une plateforme numérique et ses conséquences en matière de SST différaient significativement d'un État membre de l'UE à l'autre et a mis en lumière les particularités des

approches adoptées par les différents acteurs de ces pays pour y faire face. Alors que les points focaux nationaux de l'EU-OSHA reconnaissent les risques pour la SST dans le cadre du travail sur plateformes numériques, ils confirment que les travailleurs de ces plateformes ne sont généralement pas pris en considération lors de la mise en place des mesures de SST dans leur pays.

Considérés ensemble, les dernières recherches et les travaux sur le terrain supplémentaires menés dans le cadre de cette étude révèlent que, bien que les difficultés liées au travail sur plateformes numériques constituent une priorité à la fois pour l'UE et les États membres, il apparaît clairement que rares sont les règlements, politiques, stratégies, programmes, initiatives et actions ciblant directement la SST. Bien qu'un nombre relativement plus important de mesures se rapportent indirectement à la SST, par exemple celles précisant la nature de la relation professionnelle, les questions relatives à la SST dans le travail sur plateformes numériques demeurent pour la plupart sans réponse. À ce sujet, les études de cas portant sur quatre types de travail sur plateforme n'ont révélé qu'un nombre infime de pratiques adoptées par des plateformes de travail numérique. Dans l'ensemble, la SST était peu connue et ne suscitait que peu d'intérêt au sein des plateformes; de plus, aucun exemple de plateforme disposant d'une politique générale en matière de SST à destination de ses travailleurs n'a été trouvé. Lorsque des procédures en matière de SST étaient en place, par exemple, dans le cadre des accidents du travail, elles étaient souvent peu documentées ou peu élaborées. Les efforts en matière de prévention et de gestion des risques liés à la SST semblaient globalement limités, à la fois sur le plan quantitatif et eu égard au type d'initiative (comme la formation de base uniquement). De même, la participation des travailleurs de plateforme numérique aux questions relatives à la SST était limitée, voire inexistante, ce qui est problématique.

Grâce à cette vue de d'ensemble, il est clair que le travail sur plateformes numériques présente des lacunes importantes sur le plan de la réglementation en matière de SST. À cet égard, la nouvelle proposition de directive de l'UE visant à améliorer les conditions de travail et les droits sociaux des travailleurs de plateforme, dans le but de soutenir les conditions nécessaires à la croissance durable des plateformes de travail numérique, présente d'importantes possibilités. Plus précisément, cette initiative concerne:²

- la **classification correcte du statut professionnel**, qui est essentielle puisque, la plupart du temps, le cadre réglementaire en matière de SST ne vise que des relations d'emploi dépendantes ;
- **l'équité, la transparence et la responsabilité de la gestion algorithmique**, qui est la caractéristique la plus singulière du travail sur plateformes numériques, et a une incidence considérable sur la santé physique et psychologique, le bien-être et la sécurité des travailleurs de plateforme numérique ;
- la **transparence, la traçabilité et la connaissance des évolutions du travail sur plateformes numériques** et la **mise en œuvre de règles applicables**, qui est indispensable pour améliorer les connaissances de base sur le travail sur plateformes numériques, favoriser l'échange de données et d'informations entre les parties prenantes, préciser le cadre réglementaire applicable, et contribuer au contrôle et à la mise en œuvre de ces règles.

4.2 Analyse approfondie: conclusions de quatre études de cas stratégiques

Outre l'analyse des documentaire, la note d'orientation et les études de cas sur des types spécifiques de travail via une plateformes , **quatre études de cas présentant des exemples de mesures et de réponses aux défis posés par le travail via une plateforme ont été élaborées** (telles que la législation et les initiatives des autorités locales ou des services d'inspection) (voir EU-OSHA, 2022e; 2022f; 2022g; 2022h pour plus de détails). Sur le plan méthodologique, chaque étude de cas a été élaborée sur la base d'une analyse de la littérature et des données disponibles, et des contributions du point focal national de l'EU-OSHA, complétées ensuite par des entretiens avec les parties prenantes.

4.2.1 Espagne: Riders' Law (loi pour les livreurs)

La loi pour les livreurs (Riders' Law) établit, à l'échelle nationale, un droit à la **transparence algorithmique** (article 64.4 du code du travail) et introduit une **présomption légale de la relation de travail dépendante pour les travailleurs de plateforme numérique du secteur de la livraison**

² Voir: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605

(disposition supplémentaire 23 du code du travail) [voir EU-OSHA (2022e) pour l'étude de cas intégrale].³ La loi pour les livreurs est le fruit d'un dialogue social tripartite entre le ministère du Travail et de l'Économie, les syndicats et les organisations professionnelles espagnols.

Plus particulièrement, la loi ajoute un article au code du travail espagnol qui prévoit que les activités des personnes qui fournissent des services rémunérés consistant en la livraison ou la distribution de produits de consommation ou de marchandises pour des employeurs qui exercent des pouvoirs opérationnels d'organisation, de gestion et de contrôle, en utilisant directement, indirectement ou implicitement un contrôle algorithmique pour gérer le service ou déterminer les conditions de travail, **par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique** relèvent de ce texte législatif. De cette manière, il existe une présomption réfragable d'une relation de travail dépendante pour ces travailleurs. La «charge de la preuve» (présomption) incombe à l'employeur, auquel il appartient de prouver que le travailleur est indépendant, et non salarié. Par conséquent, la loi n° 31/1995 sur la prévention des risques professionnels s'applique également aux travailleurs de plateforme dans le secteur de la livraison, ce qui oblige les plateformes à réaliser des évaluations des risques relatifs à la SST, à mettre en place des mesures de prévention, et à consulter et informer les travailleurs de plateforme sur toutes les questions liées à la santé et la sécurité au travail. La loi oblige également toutes les plateformes de travail numérique (pas uniquement les plateformes de livraison) à informer les représentants légaux des travailleurs de plateforme sur le fonctionnement des algorithmes utilisés. Cela oblige les plateformes de travail numérique à informer le comité d'entreprise sur le fonctionnement interne de la plateforme (à savoir notamment les paramètres et les règles ou instructions guidant les algorithmes). Dans les deux cas, la loi pour les livreurs représente un pas de plus vers l'amélioration des conditions du travail sur plateformes numériques.

Néanmoins, des domaines dans lesquels des améliorations pourraient encore être apportées ont pu être identifiés. Premièrement, la présomption d'emploi s'applique uniquement aux travailleurs sur plateformes numériques dans le secteur de la livraison, ce qui **limite son champ d'application** et ne reflète pas la grande hétérogénéité du travail via une plateforme. Deuxièmement, il est possible que les plateformes cherchent à contourner la loi en travaillant avec des sous-traitants. Enfin, une précision supplémentaire sur le champ d'application technique et pratique de la disposition relative à la gestion algorithmique est nécessaire.

4.2.2 Italie: la Charte de Bologne

Une deuxième étude de cas analyse la Charte de Bologne: Charte des droits fondamentaux du travail numérique en milieu urbain (4) et le cadre législatif italien ciblant le travail via une plateforme numérique (voir EU-OSHA, 2022f pour plus d'informations). Après un épisode de fortes chutes de neige dans la ville de Bologne à l'automne 2017, un groupe de coursiers à vélo a entamé une grève et a manifesté jusqu'à l'hôtel de ville afin de réclamer des conditions de travail décentes pour les travailleurs de plateforme, en insistant sur les questions de santé et de sécurité. En réponse à ces revendications, la municipalité de Bologne a entamé des négociations avec les syndicats et les plateformes numériques. Cela a débouché sur l'adoption de la «Charte de Bologne» en 2018. Les dispositions de la Charte s'appliquent uniquement au territoire de Bologne. La Charte s'applique à tous les travailleurs de plateforme, *quel que soit leur statut professionnel*. Toutefois, en pratique, elle vise principalement les services de livraison via une plateforme.

Étant donné que les **préoccupations en matière de SST figuraient parmi les principales revendications** du syndicat de coursiers à vélo de Bologne adressées à la municipalité, la Charte de Bologne est particulièrement ambitieuse dans ce domaine: elle exige des plateformes la mise en place d'un système de gestion de la SST, l'adoption de mesures adaptées à l'évaluation, la prévention et la diminution des risques et des dangers, ainsi que la fourniture d'une assurance qui couvre les accidents du travail et les maladies professionnelles. La Charte garantit également aux travailleurs le droit de refuser une mission, sans conséquences pour ces derniers, en cas de conditions météorologiques exceptionnelles.

³ Adoptée le 11 mai 2021 et entrée en vigueur le 10 août 2021. Real Decreto-ley 9/2021, BOE, 12 mai 2021, Sec. I, p. 56733 et suivantes, disponible à l'adresse: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf> Voir aussi: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142#:~:text=Description,independent%20contractors%20under%20specific%20circumstances>

⁴ Disponible à l'adresse http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf

L'approche innovante et dynamique de la ville de Bologne pourrait inspirer d'autres villes et régions d'Europe confrontées à des problèmes similaires. Néanmoins, il est important de rappeler que la **portée de cette initiative est limitée**, et pas uniquement sur le plan territorial: seules quatre plateformes de livraison ont signé l'accord volontaire à ce jour.

4.2.3 France: cadre législatif du travail via des plateformes

Depuis 2016, plusieurs initiatives législatives ont été introduites en France, en lien avec le travail sur plateformes, tel que décrit dans EU-OSHA (2022 g). **Ce cadre consiste en trois lois principales et en deux ordonnances, ces dernières n'étant pas encore entrées en vigueur.**⁵ Considéré comme un exemple de progrès en matière d'amélioration des conditions de travail sur plateformes numériques, le cadre légal a un champ d'application très limité, laissant la plupart des travailleurs de plateforme numérique face à une incertitude juridique.

Premièrement, la loi El Khomri prévoit que les **plateformes qui déterminent les caractéristiques des biens vendus ou des services fournis et fixent le prix de ces derniers** ont une «**responsabilité sociale**» à l'égard des travailleurs qui utilisent leurs plateformes. La loi garantit aux travailleurs de plateforme numérique indépendants le droit de constituer un syndicat et d'y adhérer, et de défendre par ce biais leurs intérêts collectifs (Chatzilaou, 2020). Pour ceux qui gagnent au moins 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale grâce aux recettes des ventes réalisées via un travail sur plateforme (5 347,68 EUR en 2021) (Chatzilaou, 2020), la loi prévoit le droit à une formation professionnelle continue et d'être assuré contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Deuxièmement, la loi relative à la lutte contre la fraude vise à mieux détecter, comprendre et condamner les différentes sources de fraude. Elle oblige les plateformes de travail numérique à **déclarer à l'administration fiscale les montants versés aux travailleurs de plateforme numérique**. La loi oblige également les plateformes à fournir à leurs utilisateurs et à l'administration fiscale française les informations sur les **éléments d'identification** de la plateforme et de ses utilisateurs, le **statut de particulier ou professionnel** tel qu'il l'est indiqué par les utilisateurs, ainsi que **le nombre et le montant total brut des transactions effectuées** au cours de l'année précédente (article 242 bis du code général des impôts).

Troisièmement, la LOM a introduit un «**droit de refus**» et un «**droit de déconnexion**» pour les travailleurs de plateforme numérique conduisant un «véhicule de livraison» ou livrant des biens au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.⁶ De plus, la LOM prévoit que les plateformes peuvent établir une charte qui établisse les aspects clés, tels que la prévention des risques en matière de SST et les conditions de travail, afin de favoriser la transparence et de protéger les droits des travailleurs. Toutefois, à ce jour, aucune charte de ce genre n'a été établie.

Enfin, l'ordonnance n° 2021-487 oblige les plateformes à partager les données et informations avec les autorités et les administrations. Toute preuve soutenant la mission de contrôle des autorités doit être fournie; tout moyen convenant aux inspections doit être fourni sur demande. L'ordonnance n° 2021-484 prévoit des droits collectifs pour les travailleurs de plateforme indépendants. La participation des travailleurs et la négociation collective dans le domaine de la SST est un fait bien établi et constitue un élément clé du corpus législatif de l'UE relatif à la SST.

4.2.4 Inspections du travail et de la sécurité sociale: mesures adoptées

L'essor du travail sur plateformes numériques a donné lieu à des actions de la part des inspections du travail et de la sécurité sociale ainsi que des autorités chargées de la SST dans certains États-membres de l'UE. Trois exemples intéressants d'actions menées sont présentés ci-dessous et dans l'étude de cas de l'EU-OSHA (2022h). Dans de nombreux pays, néanmoins, de telles actions ont manqué d'efficacité et de coordination. Les inspections du travail et de la sécurité sociale et les autorités

⁵ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels («loi El Khomri»); loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude; loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités («LOM»); ordonnance n° 2021-487 du 21 avril 2021 relative à l'exercice des activités des plateformes d'intermédiation numérique dans divers secteurs du transport public routier; ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation.

⁶ Le droit de refus implique que les travailleurs de plateforme peuvent refuser une tâche sans se voir sanctionner. Le droit à la déconnexion garantit que les travailleurs de plateforme peuvent décider librement du moment auquel ils souhaitent travailler. Les deux dispositions sont également importantes du point de vue de la SST.

chargées de la SST ont fait état du caractère limité de leurs connaissances et des données disponibles sur le travail sur plateformes numériques, ainsi que de l'absence de ressources et d'une incapacité à y faire face. De plus, la plupart des travailleurs de plateforme numérique ayant le statut de travailleurs indépendants, ils peuvent ne pas relever des compétences des services d'inspection et des autorités chargées de la SST.

En **Pologne**, une première observation est que la majorité des affaires signalées impliquant des inspections du travail et de la sécurité sociale ont été ouvertes par la police de la route et réduites aux formes les plus visibles du travail sur plateforme, à savoir les services de taxi et de livraisons. Les enquêtes menées par les inspections du travail sur Uber et ses entreprises partenaires ont révélé un nombre très élevé d'infractions à plusieurs règles et règlements. Environ 10 % des travailleurs de plateforme interrogés se sont avérés être des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière ou des ressortissants de pays tiers en situation régulière sans permis de travail en règle.

Un autre cas intéressant est la **Belgique**, l'un des premiers et rares États membres dotés d'une législation dédiée⁷ sur le travail via une plateforme, bien qu'essentiellement dans le domaine du droit fiscal (Gillis, 2018). Dans le cas de la Belgique, on retiendra tout particulièrement les contrôles conjoints visant Deliveroo, réalisés par les inspections du travail et de la sécurité sociale, et qui ont consisté en des entretiens avec 115 livreurs à propos de leur statut professionnel, de leurs conditions de travail et des problèmes en matière de SST. L'enquête a finalement conduit à l'ouverture d'une procédure judiciaire contre Deliveroo, engagée par les procureurs généraux devant le tribunal du travail. Le 9 décembre 2021, le tribunal du travail de Bruxelles a statué en faveur de Deliveroo, estimant que les coursiers relevaient à juste titre du statut de travailleurs indépendants. Dans sa décision, le tribunal a notamment indiqué que les coursiers étaient libres d'organiser eux-mêmes leur travail (ils ont par exemple le droit de refuser des livraisons) et que l'enquête n'avait pas permis d'établir l'existence d'une subordination juridique.⁸

Les actions et initiatives de l'**inspection du travail et de la sécurité sociale espagnole (ITSS)**⁹ peuvent être considérées comme une bonne pratique. En 2017, l'ITSS a décidé d'harmoniser le contrôle de l'économie des plateformes numériques et a commencé à regrouper des informations provenant de différentes sources (par exemple, des affaires antérieures ou des informations obtenues par l'intermédiaire de travailleurs ayant porté plainte). L'ITSS a élaboré un «guide sur l'économie collaborative», qui vise explicitement à assister les inspecteurs de l'ITSS dans le contrôle du travail via une plateforme et le respect de la législation applicable. Le plan stratégique 2018-2020 de l'inspection du travail et de la sécurité sociale¹⁰ présente une série de mesures opérationnelles ciblant directement le travail sur plateformes, comme la fourniture aux inspections des moyens techniques nécessaires facilitant l'identification des personnes concernées par les plateformes numériques; la publication d'un guide pratique afin d'assister les fonctionnaires chargés des inspections et de former les spécialistes; la conduite d'une campagne d'inspection des plateformes; ainsi que d'autres mesures connexes.

5. Conclusions et implications stratégiques

5.1 Défis en matière de SST dans le cadre du travail via une plateforme numérique

Malgré tout le tapage autour du travail sur plateformes numériques, celui-ci ne crée pas d'emplois complètement nouveaux, mais il donne plutôt lieu à des tâches supplémentaires ou à une combinaison différente de tâches au sein des emplois, et implique une nouvelle manière de les organiser et les gérer. Par conséquent, au niveau de la tâche et de l'emploi, les travailleurs de plateforme sont confrontés à des risques en matière de SST similaires à ceux que rencontrent d'autres travailleurs effectuant des tâches comparables en dehors de l'économie des plateformes. Dans le cas du travail sur plateformes numériques, ces risques sont aggravés en raison de la nature spécifique de ce type de travail et des conditions dans lesquelles il est effectué. Plus précisément, la combinaison de la gestion algorithmique avec des formules de travail atypiques implique généralement que, dans la pratique, des niveaux élevés de contrôle sur l'organisation du travail, l'attribution, le suivi et l'évaluation reviennent à la plateforme de

⁷ Programmawet 1 juli 2016, Belgisch Staatsblad 4 juli 2016, 40.97, également connu sous le nom de «Loi De Croo».

⁸ Voir: https://trends.knack.be/economie/bedrijven/deliveroo-koeriers-zijn-geen-werknemers-maar-zelfstandigen-oordeelt-brusselse-arbeidsrechtbank/article-news-1810315.html?cookie_check=1639684012

⁹ Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¹⁰ Voir https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf

travail numérique. Compte tenu des difficultés liées à la qualification juridique correcte du statut professionnel des travailleurs des plateformes numériques, la plupart des travailleurs relèvent du statut de travailleurs indépendants et ne sont donc pas couverts par le cadre réglementaire en matière de SST en place au niveau de l'UE et dans les États membres. Le travail via une plateforme a également été associé à l'isolement professionnel, à des conflits entre vie professionnelle et vie privée et au manque de soutien social, de même qu'à une précarité (chronique) de l'emploi et des revenus. De manière générale, il apparaît que les plateformes de travail numérique ne procurent que des informations et un soutien minime en matière de prévention des risques pour la santé et la sécurité. Aucune politique générale en matière de SST n'a été trouvée au sein des plateformes sous revue, malgré quelques preuves anecdotiques.

Principaux enseignements pour les responsables politiques et les décideurs

Premier enseignement: Concentrer les efforts sur une bonne compréhension des difficultés et des possibilités en matière de SST dans le cadre du travail via une plateforme numérique en recueillant des connaissances et des données sur les conditions de travail et d'emploi (telle que la SST), en tenant compte des différences entre divers types de travail via une plateforme numérique, de plateformes de travail numérique et de travailleurs de plateforme numérique:

La compréhension du travail via une plateforme numérique, en particulier des difficultés en matière de SST dans ce cadre, est limitée parmi les principales parties prenantes, telles que les inspections du travail et de la sécurité sociale, les autorités chargées de la SST ou les organismes chargés de faire appliquer la législation, dans l'ensemble des États membres de l'UE. Des efforts doivent être consentis pour sensibiliser ces parties prenantes et leur permettre d'échanger données et connaissances. Des recherches supplémentaires et des efforts ciblés en matière de collecte de données sont nécessaires en ce qui concerne la prévention et la gestion des risques en matière de SST dans le cadre du travail via une plateforme numérique, par exemple en imposant des obligations d'enregistrement et de déclaration aux plateformes numériques. Ces sujets ont été largement passés sous silence dans la littérature, mais ils soutiennent considérablement les actions des gouvernements, des partenaires sociaux, des inspections du travail et des autorités chargées de la SST sur le terrain. Il existe peu de données factuelles, et la plupart sont théoriques, sur les possibilités en matière de SST offertes par le travail via une plateforme numérique et sur la manière dont elles peuvent être exploitées. Il convient de remédier à cette lacune. Par exemple, les possibilités offertes par les algorithmes d'intégrer des mesures de prévention en matière de SST dans le cadre de leur conception (telle que l'adéquation des obligations en matière de temps de travail) doivent être explorées de manière plus approfondie.

Deuxième enseignement: Introduire les mesures qui contribuent à réduire ou à éliminer les asymétries d'information et les déséquilibres de pouvoir entre les plateformes de travail numérique et les travailleurs de plateforme numérique en:

- facilitant la définition du statut professionnel des travailleurs de plateforme;
- évaluant la prévalence de travail non déclaré dans l'économie des plateformes;
- ouvrant la «boîte noire» algorithmique afin d'explicitier le fonctionnement des algorithmes de plateforme et les répercussions de la gestion algorithmique pour les travailleurs de plateforme;
- créant des opportunités de dialogue entre les travailleurs de plateforme numérique et entre les travailleurs de plateforme, les plateformes et les autres parties prenantes (par exemple les partenaires sociaux, les autorités chargées de la SST);
- s'attaquant aux problèmes liés au temps de travail, et aux conditions de travail dépourvues de transparence ou imprévisibles;
- assurant un contrôle efficace et le respect des cadres réglementaires relatifs à la SST, dans la mesure du possible.

5.2 Prévention et gestion des risques en matière de SST dans le cadre du travail via une plateforme numérique

L'étude a également confirmé que la nature et les conditions du travail via une plateforme numérique compliquent la prévention et la gestion des risques en matière de SST. Plus précisément, le manque de clarté quant au statut professionnel et la classification des travailleurs de plateforme numérique

comme travailleurs indépendants signifient qu'en pratique, les plateformes numériques externalisent des obligations qui étaient historiquement du ressort des employeurs dans le cadre de relations employeur-employé classiques. Cela s'explique principalement par le fait que les plateformes affirment qu'elles fournissent uniquement des services d'intermédiation en ligne et non les services sous-jacents. D'autres caractéristiques essentielles du travail via une plateforme numérique compliquent la mise en œuvre des composantes fondamentales des systèmes de gestion de la SST, en ce qui concerne l'évaluation des risques, les mesures de prévention et de protection, la formation, la participation des travailleurs et les inspections du travail. À titre d'exemple, on peut citer les difficultés à identifier et à joindre les travailleurs de plateforme, l'absence d'un lieu de travail commun et fixe, le caractère temporaire des relations contractuelles et le manque d'organisation collective.

Ces constatations ont conduit à plusieurs conclusions:

- Le cadre réglementaire en matière de SST au niveau de l'UE et dans les États membres n'est peut-être pas (pleinement) applicable aux travailleurs de plateforme. Dans l'ensemble, on peut se demander si l'accent particulier mis sur la fracture entre les travailleurs indépendants et les salariés en tant que point d'accès à la protection des travailleurs (y compris en matière de SST) pour les travailleurs de plateforme est la bonne voie à suivre pour les décideurs politiques en Europe, et si le résultat final souhaité est l'amélioration des conditions de travail et de la SST pour *tous* les travailleurs de plateforme¹¹. Cela étant, la proposition de directive de la Commission européenne relative à l'amélioration des conditions de travail via une plateforme s'inspire de cette loi espagnole, mais elle a pour ambition explicite d'être applicable à tous les travailleurs de plateforme, y compris lorsque le statut professionnel n'est pas clairement défini.
- Il existe clairement un manque général de sensibilisation et d'attention à l'égard de la SST et d'autres droits fondamentaux des travailleurs de plateforme numérique, tant sur le plan de la recherche que sur le plan politique.
- Les solutions pratiques pour relever les défis dans le domaine de la SST sont généralement absentes et, si elles existent, souvent insuffisantes ou de portée limitée.
- Seules quelques mesures ciblent directement le travail via une plateforme numérique, et la législation qui cible spécifiquement le travail via une plateforme omet souvent les aspects liés à la SST ou, si elle les couvre, elle peut parfois leur accorder une moindre importance, au lieu de leur réserver une place plus importante.
- Un examen plus attentif des cadres législatifs des États membres révèle donc que la réglementation et l'encadrement du travail via une plateforme numérique font cruellement défaut. Dans de nombreux États-membres, ni l'inspection du travail, ni celle de la sécurité sociale, qui sont compétentes dans le contrôle des travailleurs indépendants, ne surveillent activement l'économie des plateformes. Par conséquent, et tel que l'ont également indiqué de nombreuses parties prenantes interrogées, la majeure partie de l'économie des plateformes numériques reste un territoire inexploré, et implique un nombre important d'activités professionnelles non déclarées.
- Enfin, plusieurs parties prenantes soulignent le manque de données concernant à la fois l'économie des plateformes dans son ensemble et les plateformes, les travailleurs de plateforme et les activités exercées en particulier. Concernant la SST, ce manque de données est problématique, en ce sens qu'il rend l'estimation de l'ampleur et de la sévérité des risques et difficultés difficile, et le contrôle et le respect des règles en vigueur et de la législation de facto impossibles.

¹¹ Dans ce contexte, lors du symposium de l'EU-OSHA sur le nouveau cadre stratégique de l'UE en matière de SST, le commissaire européen chargé de l'emploi et des droits sociaux, Nicolas Schmitt (à l'origine du lancement du cadre le 28 juin 2021), a déclaré que la «numérisation modifie rapidement le monde du travail, y compris les conditions de travail - et pas toujours pour le mieux.» Concernant les travailleurs de plateforme, le commissaire européen a souligné «la nécessité d'assurer une protection à chacun d'entre eux, indépendamment de leur statut» et a déclaré ceci: «*Très souvent, les travailleurs de plateforme ne sont pas protégés par nos règles en matière de SST parce qu'ils sont considérés comme des travailleurs indépendants, ce que je considère personnellement comme inapproprié. Nos règles en matière de santé et de sécurité devraient s'appliquer à chacun: salariés, indépendants et entrepreneurs, et le nouveau cadre en matière de SST vise à apporter ces changements à la manière dont nous travaillons afin de veiller à ce que chacun soit à tout moment protégé*». (Ibid) Voir: <https://euosha.brid2.nirestream.com/uploads/evento/euosha.brid2/symposium-5-july-summary-final-pdf.pdf?updated=1626790742>

Principaux enseignements pour les responsables politiques et les décideurs

Troisième enseignement: *Il convient de redoubler d'efforts pour sensibiliser les autorités publiques, les plateformes de travail numérique et les travailleurs de plateforme numérique à l'importance capitale des questions de SST en général et à la prévention et la gestion des risques, ainsi que pour favoriser le respect des principes fondamentaux en matière de SST:*

Bien que ce manque de sensibilisation soit intrinsèquement lié au débat sur le statut professionnel des travailleurs de plateforme, cela ne devrait pas faire obstacle au renforcement de la transparence et du soutien à la SST dans son ensemble. Ceci peut se fonder sur le principe de l'intérêt public et les principes de l'État-providence (telle que la réduction des coûts des soins de santé). Des campagnes et stratégies de sensibilisation et d'information ciblant les travailleurs de plateforme numérique, les plateformes de travail numérique, les syndicats, les autorités et les services d'inspection compétents, les décideurs politiques à tous les niveaux et tout tiers concerné seraient utiles à cet égard.

Quatrième enseignement: *Il est urgent de faire place à davantage de transparence pour faciliter le travail des acteurs de la SST (par exemple, les autorités compétentes, les travailleurs et les organisations de travailleurs) :*

Afin de faciliter le travail des acteurs de la SST, il est urgent de faire place à davantage de transparence. Cet objectif peut être atteint en incluant dans les politiques et dans la législation des dispositions ciblant le travail sur plateformes numériques qui favorisent l'identification des plateformes de travail numériques et des travailleurs de plateforme numérique, par exemple en imposant aux plateformes des obligations de déclaration auprès des autorités (telles que les services d'inspection du travail et de la sécurité sociale, les administrations fiscales, etc.). Il convient de reconnaître que la proposition de directive de la Commission européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme devrait rendre les plateformes plus transparentes en précisant les obligations existantes en matière de déclaration de travail aux autorités nationales et en demandant aux plateformes de mettre à disposition des informations sur leurs activités et sur les travailleurs de plateforme numérique qui utilisent leur plateforme.

En ce qui concerne ce point, la transparence du fonctionnement des algorithmes des plateformes est essentielle compte tenu de leurs graves répercussions sur la santé et la sécurité des travailleurs. La loi pour les livreurs espagnole est une excellente source d'inspiration quant à ce qui peut être fait. La proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail sur plateformes constitue également une étape importante dans cette direction (article 6, paragraphe 9).

Cinquième enseignement: *La surveillance et l'application des règlements en matière de SST dans le cadre du travail sur plateformes numériques doivent être renforcées:*

Cet objectif peut être atteint en veillant à ce que les autorités respectives disposent des connaissances, des moyens et des ressources nécessaires pour ce faire. L'exemple de l'Espagne, où les inspecteurs du travail sont formés et reçoivent des conseils sur les modalités d'inspection du travail via une plateforme numérique, peut servir d'inspiration à cet égard. Dans le même temps, leurs actions indiquent clairement que les services d'inspection peuvent contrôler et faire respecter les règles en malgré les problèmes liés à la qualification des relations de travail entre le travailleur et la plateforme de travail numérique.

Il serait utile de mettre en place un inventaire des ressources et des capacités des services d'inspection, en particulier des services compétents en matière de SST, et une collecte de données fiables et interopérables sur le nombre d'actions liées au travail, le nombre de travailleurs et de plateformes surveillés, l'évaluation des risques en matière de SST dans l'économie des plateformes numériques par les services d'inspection, le nombre d'incidents et de problèmes de santé recensés ainsi que les résultats des mesures mises en place. Le CHRIT et l'AET,¹² en coopération avec l'EU-OSHA, pourraient jouer un rôle essentiel de coordination à cet égard et favoriser l'échange de connaissances entre les autorités (chargées de la SST) dans différents États membres.

¹² Voir article 7 du règlement (UE) 2019/1149 du 20 juin 2019 instituant l'Autorité européenne du travail.

Sixième enseignement: *Les travailleurs de plateformes numériques et leurs organisations représentatives (organisations locales, syndicats) devraient être informés et associés à la prévention et à la gestion des risques en matière de SST dans le cadre du travail via une plateforme numérique:*

Il est vivement recommandé aux partenaires sociaux de poursuivre leurs efforts en matière d'organisation et de représentation des travailleurs de plateforme, en accordant une attention particulière aux travailleurs moins visibles. Cela est également conforme à la communication de la Commission européenne sur le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 qui, en ce qui concerne le dialogue social, a souligné que les partenaires sociaux sont très bien placés pour trouver des solutions adaptées aux circonstances d'un secteur ou d'une activité spécifique.¹³ En ce sens, les lignes directrices proposées sur l'application du droit européen de la concurrence aux conventions collectives des travailleurs indépendants n'employant aucun salarié sont les bienvenues. L'étude de cas de la Charte de Bologne témoigne également du rôle important que pourraient jouer les travailleurs et les organisations de travailleurs dans l'amélioration des conditions de travail et de la santé et de la sécurité au travail via une plateforme numérique. Les plateformes devraient veiller à ce que cette participation soit ainsi respectée et garantie, par exemple en obligeant les plateformes de travail numérique à consulter les travailleurs sur les questions de SST lorsque des modifications sont introduites dans l'organisation du travail ou les conditions de travail. La loi espagnole sur les livreurs constitue également un exemple clé à cet égard, en ce qu'elle oblige les plateformes à informer les représentants légaux des travailleurs de plateforme sur le fonctionnement interne des algorithmes donnant lieu à des décisions (semi-) automatisées qui «influencent les conditions de travail et l'attribution du travail». De plus, cette disposition constitue une première étape essentielle dans le processus visant à mettre en œuvre l'approche dite «L'humain reste aux commandes», préconisée notamment par le Comité économique et social européen (CESE), l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Confédération européenne des syndicats (CES).¹⁴ Appliquée au contexte du travail via une plateforme, elle garantirait que les travailleurs de plateforme participent activement, dans le cadre de négociations, à la conception des algorithmes, tout en veillant à ce que les décisions finales ayant une incidence sur les conditions de travail soient prises par des êtres humains.

¹³ Commission européenne, Communication sur le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 - Santé et sécurité au travail dans un monde du travail en mutation, COM(2021) 323 final, Bruxelles, 28 juin 2021 (disponible à l'adresse: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/eN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>).

¹⁴ Comité économique et social européen (2017), «L'intelligence artificielle - les retombées de l'intelligence artificielle pour le marché unique (numérique), la production, la consommation, l'emploi et la société (avis d'initiative)». Avis n 7; OIT, «Commission mondiale sur l'avenir du travail. Travailler pour bâtir un avenir meilleur». Disponible sur: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf ETUC (2020), «AI - Humans must be in command». Disponible sur: <https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command>

Références

- Bérestégui, P. (2021). *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review*. (Rapport de l'ETUI, Institut syndical européen) <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. *Bureau international du travail*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- Cedefop. (2020). *Developing and matching skills in the online platform economy: Findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3085/>
- Cockburn, W. (2021). OSH in the future: Where next? *European Journal of Workplace Innovation*, 6, 84-97. <https://doi.org/10.46364/ejwi.v6i1.813>
- De Stefano, V. (2021). *Platform work and the employment relationship*. (Document de travail n°27 de l'OIT, Organisation internationale du travail.) https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- ECE -European Centre of Expertise on labour law, employment and labour market policies (2021). *Thematic Review 2021 on Platform work*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8419&furtherPubs=yes>
- Eurofound. (2018). *Conditions d'emploi et de travail dans une sélection d'activités professionnelles via une plateforme*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Commission européenne. (2020). *Conditions d'emploi et de travail dans une sélection d'activités professionnelles via une plateforme*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- EU-OSHA. (2017). *Réglementer l'incidence sur la santé et la sécurité au travail de l'économie des plateformes en ligne*. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA. (2022a). *Risques pour la santé et la sécurité au travail liés au travail de livraison de colis organisé via des plateformes de travail numériques*.
- EU-OSHA. (2022b). *Risques pour la santé et la sécurité au travail liés au travail manuel fourni via des plateformes de travail numériques*.
- EU-OSHA. (2022c). *Risques pour la santé et la sécurité au travail liés au travail de révision de contenus en ligne fourni via des plateformes de travail numériques*.
- EU-OSHA. (2022d). *Risques pour la santé et la sécurité au travail liés au travail de programmation informatique à distance organisé via des plateformes de travail numériques*.
- EU-OSHA. (2022e). *Espagne: loi pour les livreurs (Riders' Law), nouveau règlement relatif au travail sur les plateformes numériques*.
- EU-OSHA. (2022f). *Une réponse nationale et locale aux défis de l'économie de plateforme en Italie*.
- EU-OSHA. (2022 g). *Leçons tirées du cadre législatif français concernant le travail sur les plateformes numériques*.
- EU-OSHA. (2022h). *Mesures prises par les inspections du travail et de la sécurité sociale pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail dans le cadre du travail sur plateforme*.

- Garben, S. (2019). The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy. *International Social Security Review*, 72(3), 95-112.
<https://doi.org/10.1111/issr.12215>
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 23(2), 135-162.
<https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Gillis, D. (2018). *Some thoughts on the social law challenges in the sharing economy from a Belgian perspective*. Présentation dans le cadre de la conférence «Ads, Apps and Social Debts» organisée by l'Institut du droit des assurances et du travail (IDAT) et le Centre du droit de l'entreprise (CEDIDAC) de l'Université de Lausanne à Lausanne (Suisse).
<https://bibliotest.ugent.be/publication/8572349>
- Huws, U. (2015). L'avenir du travail: la production participative. *OSHwiki*.
https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowd_sourcing#cite_note-1
- OIT. (2021). Emploi et questions sociales dans le monde: Le rôle des plateformes de travail numérique dans la transformation du monde du travail. *Rapport phare de l'OIT*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- Möhlmann, M., & Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. *Research Paper for the International Conference on Information Systems*. https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-drivers-autonomy.pdf/
- Moore, P. V., Upchurch, M., & Whittaker, X. (Eds.) (2018). *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*. Londres, Royaume-Uni: Palgrave Macmillan. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-58232-0>
- OCDE. (2018). Gig economy: Boon or bane? (Document de travail de l'OCDE.)
[https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1\(2018\)23/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1(2018)23/en/pdf)
- Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernandez Macias, E., Biagi, F., & Gonzalez Vazquez, I. (2018). *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report. Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
- Prassl, J. (2018). *L'ubérisation du travail: Promesses et périls du travail dans l'économie des petits boulots*. Oxford University Press, Oxford, Royaume-Uni.
- Samant, Y. (2019). The promises and perils of the platform economy: Occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections. *Organisation internationale du travail*.
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm
- Soderberg-Rivkin, D. (2019, 30 octobre). Five myths about online content moderation, from a former content moderator, *R Street Institute*. <https://www.rstreet.org/commentary/five-myths-about-online-content-moderation-from-a-former-content-moderator/>
- Tran, M., & Sokas R. (2017). The gig economy and contingent work: An occupational health assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 59(4), 63-66.
- Urzi Brancati, M. C., Pesole, A., & Fernandez Macias, E. (2020). New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey. JRC Science for Policy Report, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)

contribue à faire de l'Europe un lieu de travail plus sûr, plus sain et plus productif. L'Agence mène des activités de recherche et de développement, diffuse des informations fiables, équilibrées et impartiales en matière de sécurité et de santé, et organise des campagnes d'information à l'échelle européenne. Créée par l'Union européenne en 1994 et établie à Bilbao, en Espagne, l'Agence réunit des représentants de la Commission européenne, des gouvernements des États membres, des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des experts réputés des États membres de l'Union et au-delà.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Santiago de Compostela 12

48003 - Bilbao, Espagne

Adresse électronique:

information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>