Parlement européen
2024-2029

Commission de l’emploi et des affaires sociales

2025/2080(INL)

26.6.2025

PROJET DE RAPPORT

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

Commission de l’emploi et des affaires sociales

Rapporteur: Andrzej Buła

(Initiative – article 47 du règlement intérieur)

PR_INL

SOMMAIRE

Page

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN 3

ANNEXE À LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION
RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE CONTENU DE LA PROPOSITION DEMANDÉE 10

EXPOSÉ DES MOTIFS 18

ANNEXE: ENTITÉS OU PERSONNES DONT LE RAPPORTEUR A REÇU DES CONTRIBUTIONS 20

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

contenant des recommandations à la Commission sur la numérisation, l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique au travail – Façonner l'avenir du travail (2025/2080(INL))

Le Parlement européen,

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

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

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

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

– vu la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (la directive-cadre)[1],

– vu la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs[2],

– vu la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne[3],

– vu la directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme[4],

– vu le règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les

[1] Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1).
[2] Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29).
[3] Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 105).
[4] Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (JO L, 2024/2831, 11.11.2024). http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

règlements (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l'intelligence artificielle)[5],

– vu le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)[6],

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

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

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

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

– vu les rapports Draghi et Letta,

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

– vu l'évaluation de la valeur ajoutée européenne de xxx 2025 [à paraître], intitulée «Numérisation, intelligence artificielle et gestion algorithmique au travail – Façonner l'avenir du travail»,

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

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

– vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A10-0000/2025),

A. considérant que la transition numérique induite par la numérisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle (IA) bouleverse en profondeur les marchés du travail, entraînant la disparition de certains emplois et l'émergence de nouveaux, et modifie la

[5] Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l'intelligence artificielle) (texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), PE/24/2024/REV/1, JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

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

nature des tâches dans les emplois existants, ce qui nécessite une adaptation continue des entreprises et des travailleurs;

B. considérant que la transition numérique dans le monde du travail devrait être conduite de manière à renforcer la productivité, l'innovation et la compétitivité de l'économie européenne et du marché commun; que cette transition doit dans le même temps respecter les principes du progrès social, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, à un emploi de qualité et au bien-être de tous les travailleurs;

C. considérant que la transition numérique sur le marché du travail entraîne une hausse de la demande de compétences de base et avancées dans les domaines du numérique et de l'IA;

D. considérant que l'intégration rapide des systèmes d'IA s'effectue sans offrir une formation adéquate aux salariés, seuls 15 % des travailleurs ayant bénéficié d'une formation en la matière en 2023, tandis que 42 % des travailleurs reconnaissent la nécessité de renforcer leurs compétences liées à l'IA et 61 % anticipent l'émergence de nouvelles exigences en matière de compétences au cours des cinq prochaines années; que ce sont les personnes qui ont le plus besoin d'une formation aux compétences numériques qui sont les moins susceptibles d'en bénéficier[7];

E. considérant que les systèmes éducatifs, y compris du secteur de l'EFP, doivent impérativement s'adapter de manière à doter les apprenants des compétences nécessaires pour s'épanouir dans une société compétitive, numérique et technologiquement avancée;

F. considérant que l'IA et la gestion algorithmique offrent de nombreuses possibilités d'optimisation du travail, d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de hausse de la satisfaction des travailleurs, mais présentent également certains risques; que le recours à l'IA et à la gestion algorithmique peut réduire les tâches fastidieuses et la charge de travail globale, améliorer la répartition des tâches et la productivité, prévenir les risques professionnels et entraîner des réductions de coûts;

G. considérant qu'il est important de s'attaquer aux risques professionnels découlant de l'IA et de la gestion algorithmique, tels que les contraintes de temps et les exigences de rendement, l'intensification du travail, le suivi et la surveillance, ainsi que l'isolement social et le stress;

H. considérant que le déploiement de systèmes d'IA et de gestion algorithmique au travail implique la collecte et le traitement d'un grand nombre de données concernant les salariés, ce qui peut susciter des inquiétudes quant à la protection des données et à la vie privée et nécessite une gestion vigilante;

I. considérant que, selon les estimations, plus d'un quart des entreprises de l'Union utilisent au moins une forme de gestion algorithmique; que le recours à la gestion algorithmique devrait augmenter de manière significative dans les années à venir[8];

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201
[8] https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en:

J. considérant que 62 % des Européens ont une vision positive de l'utilisation des robots et de l'IA au travail[9]; que cette approche positive de l'utilisation des nouvelles technologies au travail est plus répandue chez les jeunes, les travailleurs et les personnes ayant un niveau d'éducation supérieur[10];

K. considérant que la consultation des dirigeants, des salariés et de leurs représentants quant à l'adoption des nouvelles technologies, ainsi que leur participation aux processus, améliorent considérablement l'acceptation et les perceptions positives, en maximisant les avantages et en luttant contre les risques liés à ces technologies au travail;

L. considérant que la plupart des Européens sont favorables à des règles relatives aux technologies numériques sur le lieu de travail, plus de 80 % étant favorables à des règles relatives à la protection de la vie privée des travailleurs et 77 % à la participation des travailleurs à la conception et à l'adaptation des technologies[11];

1. souligne que toute nouvelle technologie doit être déployée et utilisée dans le but général de servir l'humain et doit être supervisée par des personnes conformément au principe indiscutable du «contrôle humain»;

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

2. met en avant le fait que les nouvelles technologies sur le lieu de travail peuvent procurer un avantage concurrentiel et qu'il est prouvé qu'elles apportent de meilleurs rendements aux entreprises qui les utilisent; souligne à cet égard que les entreprises devraient être encouragées à intégrer ces technologies de manière responsable et transparente; fait ressortir que l'utilisation de ces technologies au travail devrait faire l'objet d'un contrôle minutieux plutôt que de restrictions, et insiste à cet égard sur la nécessité d'un cadre réglementaire clair qui garantisse une concurrence loyale et évite la fragmentation du marché unique;

3. reconnaît que la formation interne aux nouvelles technologies introduites sur le lieu de travail, en particulier celles qui ont une incidence directe sur les tâches et le rendement des travailleurs, est essentielle pour garantir le bien-être, la sécurité et le développement professionnel des travailleurs, ainsi que pour renforcer la capacité d'adaptation globale et la compétitivité des entreprises[12]; souligne que les travailleurs doivent disposer de suffisamment de temps et de soutien pour se familiariser avec ces technologies avant qu'elles ne soient pleinement déployées;

4. se félicite de l'initiative intitulée «L'union des compétences»; invite la Commission à veiller à ce que la feuille de route pour des emplois de qualité, dont la présentation est attendue, mette pleinement en évidence la nécessité du perfectionnement continu, de la

---

«on peut affirmer que plus d'un quart des entreprises de l'EU-27 utilisent la gestion algorithmique»; «d'après l'enquête Delphi, il est très probable qu'au cours des 10 prochaines années, la gestion algorithmique augmentera de 3 % à 6 % par an».

[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

[10] Eurobaromètre, mai 2024, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222

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

reconversion et des formations internes en matière d'IA et de gestion algorithmique; souligne qu'il y a lieu d'appuyer comme il se doit toutes les initiatives pertinentes visant à soutenir les travailleurs et les entreprises dans cette transition, y compris au moyen de ressources financières suffisantes au niveau de l'Union et au niveau national;

5. met en relief le rôle important du Fonds social européen + dans la préparation de la main-d'œuvre actuelle et future à la transition numérique grâce à des investissements dans les compétences, la formation et des possibilités d'emploi inclusives; invite la Commission à maintenir et à renforcer le Fonds au-delà de 2027, afin de garantir l'accès au perfectionnement et à la reconversion numériques en faisant en sorte que ce Fonds demeure un instrument essentiel de l'Union pour assurer une transition numérique équitable et inclusive;

6. invite la Commission et les États membres à surveiller régulièrement l'offre et la demande sur le marché du travail, en coopération avec les partenaires sociaux, afin de mieux anticiper les compétences futures nécessaires pour exploiter le potentiel de la transition numérique; se félicite, à cet égard, de la proposition de création d'un Observatoire européen de veille stratégique sur les besoins en compétences;

7. s'inquiète du fait que l'utilisation de l'IA et des systèmes de gestion algorithmique contribue à la suppression progressive des emplois au bas de l'échelle, qui constituent traditionnellement un point d'accès essentiel au marché du travail; souligne que cette tendance risque de toucher surtout les jeunes et les primo-demandeurs d'emploi; invite dès lors la Commission et les États membres à prendre les devants pour veiller à ce que les jeunes qui entrent sur le marché du travail bénéficient d'un soutien adéquat et de possibilités d'emploi intéressantes dans l'économie numérique en mutation;

Créer un lieu de travail sûr et inclusif

8. souligne que l'utilisation croissante des technologies numériques au travail, y compris des outils permettant une connexion permanente ainsi qu'un suivi et une surveillance en temps réel, présente de nombreux risques pour la santé mentale des travailleurs en brouillant la frontière entre vie professionnelle et vie privée; insiste sur le fait que de telles évolutions peuvent entraîner un stress excessif lié au travail, un épuisement professionnel, une détérioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un sentiment croissant d'isolement social;

9. reconnaît que la gestion algorithmique peut accroître les exigences de rendement, exposant les travailleurs à des risques graves pour leur santé et leur sécurité, notamment des troubles musculo-squelettiques et cardiovasculaires ou l'épuisement, et peut les amener à négliger ou à ignorer les signaux d'alerte, ce qui accroît considérablement le risque d'accidents du travail;

10. souligne que ces risques devraient être pris en compte de manière globale et que tout nouveau déploiement ou tout changement important d'outils d'IA ou de systèmes de gestion algorithmique sur le lieu de travail devrait faire l'objet d'une évaluation en matière de santé et de sécurité et d'un suivi continu; encourage les États membres, en coopération avec les partenaires sociaux, à élaborer des orientations sectorielles sur le déploiement responsable de l'IA dans le monde du travail et à échanger les bonnes pratiques;

11. insiste sur le rôle crucial du dialogue social et de la participation active des représentants des travailleurs au déploiement de l'IA et des technologies de gestion algorithmique sur le lieu de travail; souligne que la participation constructive des travailleurs aux processus décisionnels ainsi que la fourniture d'informations et de formations sur le lieu de travail contribuent à faire en sorte que les travailleurs comprennent les nouvelles technologies et se les approprient avec aisance, favorisant ainsi un sentiment d'autonomie et de confiance et conduisant à une meilleure intégration de l'IA au travail;

12. met en exergue la nécessité d'une répartition claire des responsabilités de surveillance dans la structure organisationnelle souvent complexe des lieux de travail, qui garantira l'obligation de rendre des comptes, facilitera une surveillance humaine efficace et permettra aux travailleurs d'identifier le point de contact humain en cas de doute, de problème ou de nécessité de clarification;

13. souligne que les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les personnes vulnérables peuvent se heurter à des difficultés particulières pour s'adapter aux nouvelles technologies dans le monde du travail; invite dès lors la Commission et les États membres à mettre en place des mesures de soutien inclusives et adaptées en vue d'accroître leur participation au marché du travail et de veiller à ce que chacun bénéficie des progrès technologiques;

14. invite les États membres à garantir aux personnes handicapées des aménagements raisonnables efficaces, en les laissant libres de déterminer en dernier ressort si les technologies d'assistance fondées sur l'IA au travail répondent à leurs besoins individuels;

Garantir un environnement réglementaire à l'épreuve du temps

15. souligne que si l'Union entend être à l'avant-garde de la transition numérique, elle doit montrer l'exemple en fixant des normes élevées pour le déploiement de l'IA dans les environnements de travail, y compris des règles claires en matière de transparence et de contrôle humain; se félicite, à cet égard, de la directive (UE) 2024/2831 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, qui constitue une première étape importante dans la réglementation de la gestion algorithmique en introduisant, entre autres, des obligations de transparence dans les secteurs où ces technologies déterminent de plus en plus de décisions en matière de travail et de droits des travailleurs;

16. invite les États membres et les employeurs à reconnaître et à mettre effectivement en œuvre le droit à la déconnexion, garantie fondamentale pour protéger les travailleurs de l'obligation d'être joignables à tout moment ou d'être contrôlés en dehors des heures de travail convenues;

17. souligne que le recours accru à l'IA et à la gestion algorithmique au travail engendre une multitude de défis en matière de protection des données à caractère personnel et de respect de la vie privée des salariés, ce qui nécessite une analyse approfondie et la mise en place de réponses réglementaires adaptées;

18. reconnaît que les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME),

peinent déjà à s'y retrouver dans un environnement réglementaire de plus en plus complexe; invite la Commission à veiller à ce que toute future législation relative à la gestion algorithmique soit conçue dans un but clair de simplification et de facilité de mise en conformité; souligne la nécessité d'orientations, d'outils et de mécanismes de soutien adaptés pour aider les PME à comprendre et à mettre en œuvre efficacement les nouvelles exigences;

19. demande à la Commission de présenter, sur la base de l'article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point b), et l'article 16, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, une proposition de directive sur la gestion algorithmique au travail, conformément aux recommandations figurant en annexe;

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

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

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

TEXTE DE LA PROPOSITION LÉGISLATIVE DEMANDÉE

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à la gestion algorithmique au travail

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec son article 153, paragraphe 1, point b), et son article 16, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen[1],

vu l'avis du Comité des régions[2],

statuant conformément à la procédure législative ordinaire[3],

considérant ce qui suit:

(1) L'ampleur, la profondeur et la rapidité sans précédent des transformations, ainsi que leur incidence profonde sur les formes de travail, créent des défis transversaux qui dépassent le cadre des frontières nationales et doivent être traités à l'échelle de l'Union.

(2) Les systèmes de gestion algorithmique devraient être considérés comme des outils et des instruments au service des employeurs et des travailleurs, qui améliorent l'efficacité, facilitent la prise de décision et contribuent à mieux organiser le travail. Lorsqu'ils sont utilisés de manière responsable et transparente, ils favorisent l'adoption de pratiques plus équilibrées et mieux informées sur le lieu de travail. Un déploiement réfléchi, dans le cadre d'un ensemble commun de règles de l'Union, devrait permettre d'exploiter tout leur potentiel et de garantir qu'ils seront mis en œuvre d'une manière qui respecte les droits fondamentaux, favorise la confiance et promeuve le bien-être général des travailleurs.

(3) Le manque de compréhension du fonctionnement des systèmes de gestion

[1] JO...
[2] JO...
[3] Position du Parlement européen...

algorithmique empêche les travailleurs de faire valoir efficacement leurs droits en matière de données, ce qui accentue encore le déséquilibre du pouvoir en faveur de l'employeur. Les données montrent que la participation des travailleurs et de leurs représentants aux consultations améliore à la fois le rendement au travail et les conditions de travail[4].

(4) Si le règlement sur l'intelligence artificielle constitue une avancée significative dans la réglementation des systèmes d'intelligence artificielle à haut risque, il reste insuffisant pour relever pleinement les défis posés par la gestion algorithmique au travail. Bien qu'il classe les outils d'intelligence artificielle comme étant à haut risque, il porte en premier lieu sur la mise sur le marché, la sécurité des produits et les obligations de conformité pour les fournisseurs et les utilisateurs, et non sur la relation entre l'employeur et le travailleur. En outre, il ne s'applique pas aux systèmes de gestion algorithmique qui ne sont pas fondés sur l'intelligence artificielle: il y a donc une lacune réglementaire dans la prise en compte de l'incidence au sens large des outils de gestion numérique sur les droits des travailleurs, les conditions de travail et le dialogue social.

(5) Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil[5] (règlement général sur la protection des données) date de 2016 et n'a pas été spécifiquement conçu pour relever les défis particuliers de la protection des données sur le lieu de travail. Depuis lors, les réalités technologiques et du lieu de travail ont considérablement évolué: les dispositions en matière de protection des données applicables dans le cadre des relations de travail, qui laissent actuellement une marge d'interprétation, doivent donc être mises à jour et renforcées. L'article 15, paragraphe 1, point h), du règlement (UE) 2016/679, qui établit les exigences de transparence et les limitations du traitement des données, ne prévoit des interdictions claires que dans le cas de processus de prise de décision entièrement automatisés. Il n'est donc pas suffisant dans la plupart des contextes liés au travail. En outre, le règlement (UE) 2016/679 adopte une approche individualiste et n'accorde pas de droits collectifs. Depuis son entrée en vigueur, son article 88 relatif à la protection des données à caractère personnel des travailleurs n'a pas été correctement mis en œuvre et demeure grandement inefficace dans presque tous les États membres[6].

(6) La directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil[7] (directive relative à l'information et à la consultation) ne fournit que des informations générales sur le droit collectif à la consultation, tandis que la directive (UE) 2019/1152 du Parlement et du

---

[4] OCDE 2023. https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en.html; https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential.

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

[6] Abraha, H. H., Hauptpersonalrat der Lehrerinnen: Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data Protection Rules («Comité central du personnel des professeures: l'article 88 du RGPD et l'interaction des règles de l'UE et d'un État membre en matière de protection des données d'un salarié»), The Modern Law Review, 2023.

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

Conseil du 20 juin 2019[8] (directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles) ne mentionne pas explicitement le droit à l'information sur les systèmes de gestion algorithmique et n'est pas suffisamment précise pour remédier à la complexité de ces systèmes. Ces directives ne garantissent pas le droit des travailleurs à l'information sur le fonctionnement, la logique ou l'incidence des systèmes algorithmiques sur l'organisation et l'évaluation de leur travail, et n'impliquent pas les travailleurs.

(7) Environ 20 millions de personnes, soit près de 10 % de la main-d'œuvre de l'Union, sont des travailleurs indépendants sans salariés[9]. Ceux-ci ne bénéficient pas d'une protection sociale complète, mais sont tout autant soumis à la prise de décision automatisée, à la surveillance et à l'évaluation de leur rendement. Afin de garantir l'équité et d'empêcher l'exploitation, dans toutes les formes de travail moderne, les dispositions de la présente directive devraient également leur être applicables.

(8) La présente directive devrait établir des normes minimales communes de l'Union pour l'utilisation de la gestion algorithmique au travail, garantissant une transparence et une sécurité juridique accrues dans tous les États membres. En créant des conditions de concurrence équitables pour toutes les entreprises, y compris les petites et moyennes entreprises, elle devrait avoir pour but de favoriser une adoption équitable et responsable des outils de gestion algorithmique. Elle devrait en outre renforcer la clarté et la prévisibilité pour les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants sans salariés, en enrichissant leur expérience de travail, en favorisant la confiance dans les technologies numériques et en contribuant à atténuer les risques potentiels associés à la prise de décision algorithmique dans le cadre de relations de travail,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Objet et champ d'application

1. La présente directive établit des exigences minimales pour l'utilisation transparente de la gestion algorithmique au travail.

2. Elle s'applique à tous les travailleurs et employeurs de l'Union, ainsi qu'aux travailleurs indépendants sans salariés et aux acheteurs de services pertinents.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

[8] Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 105).
[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com

1. «gestion algorithmique»: l'utilisation de systèmes automatisés pour contrôler, superviser ou évaluer le travail, ou prendre ou appuyer des décisions par des moyens électroniques concernant le rendement et les conditions de travail des travailleurs, y compris de systèmes qui traitent des données à caractère personnel pour superviser les activités dans l'environnement de travail ou qui prennent ou appuient des décisions ayant une incidence significative sur les travailleurs ou les travailleurs indépendants sans salariés, telles que des décisions concernant l'organisation des tâches, les revenus, la sécurité et la santé, le temps de travail, l'accès à la formation, la promotion et le statut contractuel;

2. «travailleur salarié»: une personne réputée avoir un contrat de travail ou travailler dans le cadre d'une relation de travail au sens du droit de l'Union et du droit national, y compris des conventions collectives et des pratiques nationales;

3. «travailleur indépendant sans salariés»: une personne qui n'a pas de contrat de travail ni ne travaille dans le cadre d'une relation de travail et qui s'appuie principalement sur son propre travail pour fournir des services;

4. «employeur»: la personne physique ou morale partie aux contrats ou relations de travail avec les travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales;

5. «acheteur de services»: la personne physique ou morale partie à un accord contractuel avec un travailleur indépendant sans salariés pour la fourniture de services ou de tâches spécifiques.

Article 3

Transparence et droit à l'information

1. Les États membres veillent à ce que les employeurs et les acheteurs de services communiquent respectivement à leurs salariés et aux travailleurs indépendants sans salariés avec lesquels ils ont conclu un contrat, ainsi qu'à leurs représentants, des informations écrites sur l'utilisation effective ou prévue de systèmes de gestion algorithmique au travail.

2. Les informations visées au paragraphe 1 comprennent:

   a) une indication claire du fait que des systèmes de gestion algorithmique sont utilisés ou vont l'être, y compris une description générale de leur finalité;

   b) les catégories de données que ces systèmes collectent et traitent en ce qui concerne les travailleurs salariés ou les travailleurs indépendants sans salariés, y compris les données relatives à leur comportement et à leur rendement au travail, ainsi que les types d'actions ou d'activités surveillées;

   c) une déclaration claire indiquant si les données collectées sont utilisées pour prendre des décisions de manière automatisée et, s'il y a lieu, une description de la nature et de la portée de ces décisions.

3. Les informations visées au paragraphe 1 sont communiquées:

a) au plus tard le premier jour de travail pour les travailleurs salariés et le premier jour du contrat pour les travailleurs indépendants sans salariés;

b) avant l'introduction de changements ayant une incidence significative sur les conditions de travail, l'organisation du travail ou le suivi et l'évaluation du rendement au travail;

c) à tout moment à la demande du travailleur salarié ou du travailleur indépendant sans salariés.

4. Les informations visées au paragraphe 1 sont présentées d'une manière claire et facile à comprendre. Les États membres veillent à ce que les employeurs et les acheteurs de services communiquent les informations d'une manière qui soit adaptée au niveau d'habileté numérique raisonnablement attendu des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants sans salariés, en évitant d'utiliser un langage inutilement technique ou complexe.

Les États membres veillent à ce que les informations visées au paragraphe 1 soient communiquées dans des formats accessibles aux personnes handicapées.

5. La communication d'informations prévue par le présent article est limitée à ce qui est strictement nécessaire pour que le travailleur salarié ou le travailleur indépendant sans salariés accomplisse son travail, comprenne comment les systèmes algorithmiques influencent les décisions qui le concernent et exerce ses droits.

Article 4

Consultation

1. Les États membres veillent à ce que le déploiement de nouveaux systèmes de gestion algorithmique ou les mises à jour des systèmes existants qui ont une incidence directe sur la rémunération, les modalités de travail ou le temps de travail des travailleurs soient considérés comme des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail et, en tant que tels, fassent l'objet d'une consultation conformément à l'article 4, paragraphe 2, point c), de la directive 2002/14/CE.

2. Cette consultation porte sur:

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

b) l'évolution de la charge de travail, de l'intensité du travail, de la planification, du temps de travail, de la flexibilité ou du contenu du poste;

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

d) les types de données collectées;

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

f) les mécanismes de contrôle humain;

g) les mesures de formation et de soutien en faveur des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants sans salariés concernés.

Article 5

Pratiques interdites

1. Les États membres veillent à ce qu'il soit interdit aux employeurs et aux acheteurs de services de traiter des données à caractère personnel concernant:

a) l'état émotionnel ou psychologique des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants sans salariés;

b) la neurosurveillance;

c) des conversations privées;

d) le comportement des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants sans salariés en dehors de leur temps de travail ou dans des espaces privés;

e) des prévisions d'exercice de droits fondamentaux, y compris de la liberté d'association, du droit de négociation et d'action collectives ou du droit à l'information et à la consultation tels qu'énoncés dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne;

f) des déductions relatives à l'origine raciale ou ethnique, au statut migratoire, aux opinions politiques, aux convictions religieuses ou philosophiques, au handicap, à l'état de santé, à l'appartenance syndicale ou à l'orientation sexuelle.

2. Aucune disposition de la présente directive ne peut être interprétée comme autorisant des pratiques qui sont interdites en vertu du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil ou du règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil[10].

[10] Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l'intelligence artificielle) (texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), PE/24/2024/REV/1 (JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

Article 6

Contrôle et réexamen humains

1. Les États membres veillent à ce que les employeurs et les acheteurs de services assurent à tout moment un contrôle humain effectif de tous les systèmes de gestion algorithmique déployés sur le lieu de travail. Ils veillent également à ce que les employeurs et les acheteurs de services désignent l'entité chargée de surveiller le fonctionnement et l'incidence de ces systèmes, y compris leur conformité avec les normes juridiques, de santé, de sécurité et éthiques applicables, ainsi que de réexaminer leurs décisions, et à ce qu'ils en informent les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants sans salariés et leurs représentants.

2. Les États membres veillent à ce que les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants sans salariés aient le droit, sur demande, d'obtenir de l'employeur ou de l'acheteur de services une explication orale ou écrite concernant toute décision ayant une incidence sur les aspects essentiels de leur relation de travail ou de leur relation contractuelle, y compris la répartition des tâches, l'évaluation du rendement, la planification du temps de travail, la rémunération et les mesures disciplinaires, lorsqu'une décision relative à ces questions a été prise ou a été fortement influencée par un système algorithmique.

   L'explication visée au premier alinéa est fournie dans un délai raisonnable et dans un format accessible et compréhensible pour le travailleur salarié ou le travailleur indépendant sans salariés concerné.

3. Les États membres veillent à ce que les décisions concernant l'établissement ou la cessation d'une relation de travail ou d'une relation contractuelle, le renouvellement ou le non-renouvellement d'un accord contractuel et toute modification de la rémunération ne soient pas prises uniquement sur la base d'une gestion algorithmique. Ces décisions font également l'objet d'un réexamen et d'une décision finale par un superviseur humain.

4. Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants sans salariés puissent demander à l'employeur ou à l'acheteur de services de procéder à un réexamen du fonctionnement des systèmes de gestion algorithmique en place lorsqu'il existe une crainte justifiée que ces systèmes présentent des biais ou des défaillances systémiques ou constituent une menace pour le bien-être mental ou physique des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants sans salariés ou pour la santé et la sécurité au travail.

Article 7

Sécurité et santé au travail

1. Sans préjudice de la directive 89/391/CEE et des directives connexes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, les États membres veillent à ce que les employeurs:

a) évaluent les risques des systèmes de gestion algorithmique pour la sécurité et la santé des travailleurs, en particulier les risques éventuels d'accidents du travail, les risques psychosociaux et ergonomiques ou les pressions indues exercées sur les travailleurs;

b) évaluent si les garanties de ces systèmes sont adaptées aux risques recensés compte tenu des caractéristiques spécifiques de l'environnement de travail;

c) établissent des mesures de prévention et de protection appropriées.

Article 8

Responsabilités des autorités nationales compétentes

1. Les États membres chargent leurs inspections du travail respectives de superviser l'utilisation sans danger et non discriminatoire des systèmes de gestion algorithmique au travail.

2. Les inspections du travail sont chargées de surveiller, de contrôler et d'évaluer:

a) la sécurité des systèmes algorithmiques utilisés dans le contexte du travail, notamment au regard de leur incidence sur la santé physique et mentale des travailleurs;

b) l'absence de biais et de discrimination dans la conception, le déploiement ou le fonctionnement de ces systèmes;

c) l'incidence des systèmes de gestion algorithmique sur le temps de travail et la pression exercée sur les travailleurs en ce qui concerne leur rendement;

d) le respect des dispositions pertinentes de la présente directive et des autres dispositions applicables du droit de l'Union et du droit national, y compris des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail ainsi que de l'égalité de traitement.

3. Les États membres veillent à ce que leurs inspections du travail disposent des ressources, des pouvoirs et de l'expertise technique adéquats pour s'acquitter efficacement de leurs tâches.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le lieu de travail moderne connaît une profonde transformation induite par la numérisation, l'automatisation et les progrès rapides de l'intelligence artificielle (IA). De plus en plus de systèmes de gestion algorithmique sont déployés pour aider les employeurs à superviser, évaluer et répartir le travail, ce qui redéfinit la manière dont les décisions sont prises dans tous les secteurs. Si ces technologies offrent la possibilité d'améliorer l'efficacité, la productivité et les conditions de travail, elles introduisent également de nouveaux risques et défis, notamment en ce qui concerne la transparence, la responsabilité, la santé, la sécurité et les droits fondamentaux des travailleurs. Le rythme effréné de cette transformation dépasse souvent la capacité des cadres juridiques existants à apporter des garanties adéquates, plongeant les travailleurs exposés et leurs employeurs dans l'incertitude quant à leurs obligations.

Le rapporteur estime que l'Union européenne doit se montrer proactive pour accompagner cette transformation d'une manière qui favorise à la fois la compétitivité économique et le progrès social. La conception de systèmes de gestion algorithmique et leur déploiement sur le lieu de travail doivent être centrés sur l'humain, respectueux des droits et inclusifs. À cette fin, l'Union doit veiller à ce que tous les travailleurs salariés et tous les travailleurs indépendants sans salariés aient accès à des informations claires et à une formation appropriée, et puissent prendre véritablement part aux décisions ayant une incidence sur leur vie professionnelle. Dans le même temps, les entreprises, en particulier les PME, ont besoin d'un environnement réglementaire stable, harmonisé, simple, transparent et favorable à l'innovation et à une concurrence loyale.

Le rapporteur est d'avis qu'une directive-cadre spécifique constitue l'instrument juridique le plus efficace pour relever ces défis. Si les instruments existants tels que le règlement sur l'intelligence artificielle, le règlement général sur la protection des données, la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles et la directive relative à l'information et à la consultation offrent certaines garanties pertinentes, ils ne traitent pas de manière exhaustive les problèmes spécifiques posés par la gestion algorithmique dans la relation entre employeur et travailleurs. Une directive permettra à l'Union de combler ces lacunes réglementaires en établissant des normes minimales qui garantiront une plus grande sécurité juridique, favoriseront la confiance dans la technologie et promouvront l'équité dans la transformation numérique du travail.

Le rapporteur propose donc une directive qui fixe des règles claires en matière de transparence, de consultation et de contrôle humain dans l'utilisation de systèmes de gestion algorithmique, comprenant des dispositions qui:

- définissent la gestion algorithmique et établissent son champ d'application tant pour les travailleurs salariés que pour les travailleurs indépendants sans salariés;

- garantissent que les travailleurs reçoivent en temps utile des informations claires et accessibles sur le fonctionnement des systèmes algorithmiques et leur incidence sur leur travail;

- exigent la consultation des représentants des travailleurs avant l'introduction de nouveaux systèmes ou d'actualisations importantes ayant une incidence sur la rémunération, l'organisation du travail ou le temps de travail;

- interdisent certaines pratiques spécifiques préjudiciables en matière de données, telles que la surveillance de l'état émotionnel ou des comportements privés;

- permettent de faire en sorte que les décisions clés, telles que l'embauche, la cessation d'une relation de travail ou la modification de la rémunération, continuent de faire l'objet d'un examen humain;

- introduisent des obligations spécifiques en matière de santé et de sécurité, afin de prévenir les pressions indues et les risques psychosociaux;

- attribuent des responsabilités aux inspections nationales du travail en ce qui concerne la supervision de l'utilisation sans danger et non discriminatoire des outils de gestion algorithmique.

Le rapporteur met l'accent sur le fait que la présente proposition de directive ne vise pas à étouffer l'innovation ni à faire peser une charge administrative inutile sur les entreprises. Au contraire, en fixant des normes claires, proportionnées et à l'épreuve du temps, elle favorisera l'intégration équitable et efficace des nouvelles technologies au travail. Elle aidera les entreprises, y compris les PME, à s'adapter en toute confiance à l'ère numérique, promouvra des conditions de concurrence équitables dans l'ensemble du marché intérieur et fera en sorte que les travailleurs soient équipés, protégés et autonomes face aux changements en cours. Ce faisant, elle contribuera à la mise en place d'un marché du travail européen moderne, compétitif et socialement responsable.

ANNEXE: ENTITÉS OU PERSONNES DONT LE RAPPORTEUR A REÇU DES CONTRIBUTIONS

Conformément à l'article 8 de l'annexe I du règlement intérieur, le rapporteur déclare avoir reçu des contributions des entités ou personnes suivantes pour l'élaboration du projet de rapport:

Entité et/ou personne
BusinessEurope
ETUC
Move.Eu
Indeed
Cemeet
Industriall
Addeco
Eurocadres
Technology Industries Finland
Polish Confederation Lewiatan
Polish Ministry of Labour and Social Policy
Eurocommerce
Mc Donalds Poland
Valerio De Stefano, Canada Research Chair in Innovation, Law and Society, Osgoode Hall Law School, Toronto, Canada
European Disability Forum
EU-OSHA

La liste ci-dessus est établie sous la responsabilité exclusive du rapporteur.

Lorsque des personnes physiques sont identifiées dans la liste par leur nom, leur fonction ou les deux, le rapporteur déclare avoir soumis aux personnes physiques concernées l'avis du Parlement européen relatif à la protection des données nº 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), qui définit les conditions applicables au traitement de leurs données à caractère personnel et les droits liés à ce traitement.