

## MESURES PRISES PAR LES INSPECTIONS DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE POUR L'AMELIORATION DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL DANS LE CADRE DU TRAVAIL VIA UNE PLATEFORME

### Introduction

La présente étude de cas offre un aperçu **des rôles et des actions des inspections du travail et de la sécurité sociale dans le contexte du travail sur les plateformes numériques en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail (SST)**<sup>1</sup> et présente **les leçons à tirer des problèmes rencontrés par les services d'inspection ainsi que les stratégies mises au point pour les résoudre**. Les informations données dans cette étude de cas ont été recueillies dans le cadre d'une consultation menée auprès des points focaux nationaux<sup>2</sup> de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et d'entretiens réalisés avec des experts et des parties prenantes de premier plan dans certains États membres de l'UE<sup>3</sup>. Une analyse documentaire les complète. L'étude de cas portait initialement sur les inspections du travail à l'aune de la SST, mais sa portée a été élargie, les travaux de recherche ayant fait apparaître des collaborations et des échanges d'informations intéressants avec d'autres services d'inspection et autorités.

Comme d'autres formes de travail atypique, le travail via les plateformes numériques a **remis en question la réglementation existante en matière de travail et de SST ainsi que leur suivi et leur application** en raison de l'organisation du travail (par exemple, le caractère non conventionnel des lieux de travail, l'irrégularité des horaires de travail) et des dispositions contractuelles (par exemple, une combinaison d'éléments de travail indépendants et subordonnés se retrouve dans la même relation de travail) (Páramo et Vega, 2017). Face à ce «nouveau» phénomène, les autorités du travail et de la sécurité sociale et les autorités fiscales ont pris diverses premières mesures, allant de la tentative d'appliquer à ce type de travail une approche identique à celle utilisée à l'égard d'autres activités à une attitude plutôt passive.

Récemment, un certain nombre de **procédures judiciaires** semblent avoir donné un nouvel élan à l'application de la réglementation en matière de travail et de SST, du moins dans certains États membres de l'UE. Ces affaires se limitent toutefois principalement à des types spécifiques de travail via une plateforme (par exemple, la livraison alimentaire, le transport de passagers) et concernent en grande partie une réflexion sur l'étendue du «contrôle» exercé par les plateformes. Dans certains cas, les plateformes ont tenté d'adapter leur modèle économique pour tenir compte des décisions rendues ou de nouvelles mesures politiques, afin d'éviter que ledit contrôle ne soit qualifié de «subordination juridique» ou que certaines législations ne deviennent applicables à leurs activités<sup>4</sup>. Dans plusieurs cas extrêmes, les plateformes ont entrepris d'élaborer des stratégies juridiques ou autres ainsi que divers moyens pour éviter activement, voire contourner, les

<sup>1</sup> Le travail via les plateformes numériques désigne tout travail rémunéré fourni au moyen d'une plateforme numérique, sur celle-ci ou par son intermédiaire (voir analyse documentaire).

<sup>2</sup> L'EU-OSHA dispose, dans chaque État membre, d'un point focal national, désigné par le gouvernement comme représentant officiel de l'EU-OSHA dans le pays. Le réseau des points focaux nationaux contribue aux travaux de l'EU-OSHA et aux mécanismes utilisés pour diffuser des produits et des informations auprès des parties prenantes nationales. En outre, les points focaux participent activement à la planification et à la mise en œuvre des campagnes de l'EU-OSHA et à la désignation d'experts nationaux pour les groupes et les séminaires de l'EU-OSHA. Pour en savoir plus: <https://osha.europa.eu/fr/about-eu-osha/national-focal-points>

<sup>3</sup> Plusieurs parties prenantes ont été interrogées dans le cadre des recherches effectuées à l'occasion de cette étude de cas. Au total, pour la Belgique, nous avons interrogé cinq membres des services d'inspection du travail et d'inspection sociale (des inspecteurs aux responsables de haut niveau) ainsi que des représentants syndicaux, un membre du Conseil national du travail, deux représentants du Service d'information et de recherche sociale et trois représentants de plateformes numériques. En ce qui concerne l'Espagne, trois responsables du ministère du travail et de l'économie sociale et de l'inspection du travail et de la sécurité sociale ont été interrogés pour cette étude de cas. La Pologne a suscité le plus de difficultés, l'inspection nationale du travail ayant officiellement refusé de participer à l'étude. Deux représentants syndicaux et un universitaire polonais ont été interrogés. Nous avons également reçu une réponse écrite d'un inspecteur du travail polonais, qui a accepté de participer en qualité de membre du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail.

<sup>4</sup> En ajustant l'algorithme ou le modèle économique de la plateforme, voire en se retirant complètement d'un marché.

inspections et les contrôles des autorités compétentes<sup>5</sup>. Récemment, différentes initiatives législatives ont souvent été saluées par la critique dans la presse et dans la littérature universitaire (voir analyse documentaire). Toutefois, malgré l'encadrement dans l'espace public, il est évident que ces initiatives législatives n'ont pas permis de résoudre la totalité des problèmes (ni même les plus importants) auxquels les services d'inspection doivent faire face lorsqu'ils tentent d'assurer le suivi du travail via une plateforme, ce qui rend l'application du cadre réglementaire en matière de SST extrêmement difficile, voire impossible, dans la plupart des cas.

## Défis auxquels sont confrontés les services d'inspection dans le cadre du travail via une plateforme

De tout temps et jusqu'à présent, l'une des principales missions des inspections du travail a consisté précisément à **promouvoir et à faire respecter la santé et la sécurité, des conditions de travail décentes et les droits sociaux au travail** (Bignami et al., 2013). Toutefois, bien que les services d'inspection puissent – et, dans de nombreux cas, doivent – jouer un rôle de premier plan dans le suivi et l'application du droit du travail et de la réglementation en matière de SST dans le contexte du travail via une plateforme, de graves difficultés se présentent. Premièrement, le **mandat des inspections du travail s'inscrit historiquement dans les relations traditionnelles entre employeur et salarié** qui sont clairement délimitées et impliquent un seul employeur et un seul salarié (Mattila-Wiro et al., 2020). Cela pose problème dans le travail via une plateforme, car les limites entre les notions juridiques traditionnelles de «salarié» et d'«indépendant» sont floues eu égard à un certain nombre d'aspects, notamment la manière dont le travail est attribué, organisé, suivi et évalué, et la relation triangulaire entre la plateforme, le travailleur de plateforme et le client (Commission européenne, 2020). L'un des premiers articles sur cette question (Lenaerts et al., 2017) indique qu'en Belgique et en Espagne, les services d'inspection sociale suivent de près l'augmentation du travail via une plateforme, mais s'abstiennent de prendre des mesures à cet égard: comme le statut des travailleurs de plateformes n'est pas clair et qu'ils sont nombreux à être considérés comme des indépendants, les services d'inspection ne savent pas avec certitude si ce type de travail relève de leur compétence. Cette situation **complique** cependant la **détermination du statut professionnel** des travailleurs de plateformes, et cela suppose également que l'issue des procédures judiciaires (un processus parfois long) joue un rôle essentiel.

Les inspections du travail ne déterminent généralement pas elles-mêmes l'existence d'une relation employeur-employé (Bignami et al., 2013). En revanche, elles **recueillent des éléments de preuve et évaluent les conditions dans lesquelles le travail est effectué**. Ces informations pourraient donner lieu à des enquêtes de suivi et à des procédures judiciaires (ou à un règlement extrajudiciaire des litiges). Conformément à la recommandation n° 198 de l'Organisation internationale du travail (OIT), la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être «guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties» (OIT, 2006, p. 4). Les inspecteurs tiennent généralement compte d'aspects tels que le **pouvoir hiérarchique** et la **subordination d'une partie par rapport à l'autre** afin d'enquêter sur la nature de la relation de travail. Celle-ci est évaluée au regard d'éléments tels que la direction (par exemple, qui attribue des tâches), le contrôle (par exemple, qui assure le suivi et l'évaluation du travail), et la discipline (par exemple, qui impose des sanctions) (Bignami et al., 2013).

L'évaluation de la relation juridique entre tous les acteurs concernés est particulièrement importante pour le travail via une plateforme, étant donné que les plateformes abordent la relation de travail et les conditions de travail dans leurs **conditions générales**, qui ont souvent tendance à être sujettes à interprétation ou tout simplement peu claires et que les plateformes peuvent modifier de façon unilatérale. Dans leurs conditions générales, les **plateformes indiquent généralement qu'aucune relation employeur-employé n'existe** entre elles et leurs travailleurs de plateformes, quelles que soient les conditions réelles dans lesquelles le travail est exécuté. Ce faisant, les **responsabilités et les coûts liés au fait d'assurer la SST – ainsi que les conséquences en cas de manquement à cet égard – se trouvent transférés aux travailleurs** (EU-OSHA, 2017; Lane, 2020) et, ensuite, à la **société dans son ensemble**. Cette catégorisation de la relation de travail peut toutefois être fallacieuse et donner lieu à une situation de faux travail indépendant, voire de travail non déclaré. Il ressort clairement de la littérature et de la pratique que ce sont surtout les travailleurs de plateformes les plus vulnérables qui sont concernés par ce problème (par exemple, les travailleurs peu qualifiés employés dans le secteur de la livraison de colis). Ces dernières années, les tribunaux de nombreux pays de l'UE (par

<sup>5</sup> Voir élaboration et utilisation par Uber des applications et systèmes «Greyball» et «Ripley» (voir, entre autres, Isaac, 2017; Lovejoy, 2018; Matousek, 2018; Sullivan, 2017; Zaleski et Newcomer, 2018).

exemple, en Espagne, en Italie et aux Pays-Bas) ont été saisis de multiples affaires concernant le statut professionnel des travailleurs de plateformes et, dans plusieurs d'entre elles, les juridictions ont estimé, à la suite d'une évaluation des modalités de travail, que les travailleurs de plateformes concernés étaient en fait des salariés.

De toute évidence, les **enquêtes menées par les inspections du travail sont essentielles non seulement pour contribuer à déterminer le statut professionnel des travailleurs de plateformes**, notamment lorsqu'il y a lieu de soupçonner que les travailleurs sont qualifiés erronément d'indépendant ou lorsque des activités rémunérées ne font l'objet d'aucune déclaration, mais aussi pour **éviter que des travailleurs vulnérables ne se retrouvent dans des situations précaires**, par exemple en raison d'une prévention insuffisante des risques en matière de SST ou de l'absence de garanties (adéquates) sur le plan des revenus et de l'assurance-maladie, au cas où les travailleurs de plateformes subiraient des accidents ou des maladies d'origine professionnelle. Ainsi, les actions et les poursuites engagées par les inspections du travail et d'autres services d'inspection sociale ou fiscale complètent les litiges examinés par les juridictions nationales (EU-OSHA, 2017). En outre, les campagnes d'information et les outils ciblant les travailleurs de plateformes lancés par les inspections peuvent contribuer à sensibiliser ces derniers à leurs droits et à leurs responsabilités (Lane, 2020).

De plus, **les caractéristiques du travail via une plateforme compliquent les inspections**. Les travailleurs de plateformes sont souvent anonymes, dispersés sur le plan géographique et difficiles à contacter, et il arrive qu'ils refusent de coopérer par crainte d'être sanctionnés par la plateforme (par exemple, en clôturant leur compte) ou par les autorités. Le travail via une plateforme suppose également la participation d'au moins trois parties et ces relations triangulaires sont difficiles à appréhender. Par ailleurs, les activités qui sont exercées dans le cadre du travail via une plateforme ne sont souvent ni enregistrées ni déclarées, sont temporaires, etc. Il s'agit d'une situation problématique dans la mesure où les plateformes sont souvent réticentes à fournir des **données et des informations** sur leurs travailleurs ou leurs clients (Gillis, 2017). Le **caractère limité des informations et des données disponibles** sur le travail sur les plateformes numériques **nuît au suivi et à l'application de la réglementation du travail**, y compris en matière de SST. Par ailleurs, le manque d'informations sur les activités menées par l'intermédiaire des plateformes **complique la détection** de l'existence d'une relation entre les plateformes et les travailleurs de plateformes<sup>6</sup>. Or, il est nécessaire d'établir l'existence d'une telle relation pour évaluer la relation juridique entre les acteurs concernés.

Tous les États membres de l'UE disposent d'une législation qui oblige les employeurs à informer les autorités concernant le recrutement d'un salarié, les heures effectuées, etc. La plupart des plateformes classent leurs travailleurs de plateformes parmi les indépendants. Il semble toutefois que de nombreux travailleurs de plateformes ne s'inscrivent pas en tant qu'indépendants. Par conséquent, dans un grand nombre de cas, le travail via une plateforme couvre **«toute activité rémunérée de nature légale, mais non déclarée aux pouvoirs publics»**, ce qui relève de la définition du travail non déclaré donnée par la Commission européenne<sup>7</sup>. Le suivi de telles activités et l'application de la réglementation applicable se heurtent aux mêmes problèmes et obstacles que pour les autres formes de travail non déclaré<sup>8</sup>. À cet égard, la **détection des activités demeure l'un des premiers et principaux défis**. À cette fin, il est indispensable que les plateformes numériques et les autorités échangent des informations<sup>9</sup>.

Le manque de données et d'informations est particulièrement frappant, sachant que les plateformes recueillent et génèrent une quantité importante de données auprès de leurs travailleurs et de leurs clients (Aloisi, 2019; De Stefano, 2019; Gillis, 2017), souvent en temps réel (Gillis, 2017). Les plateformes attirent l'attention sur les problèmes liés à la protection de la vie privée et la crainte qu'un échange de données puisse révéler leurs

<sup>6</sup> Si la législation visant spécifiquement le travail via une plateforme oblige les plateformes à fournir des informations aux autorités, l'échange d'informations se fait essentiellement avec les autorités fiscales et uniquement en ce qui concerne l'exercice précédent. Les informations ne sont donc pas nécessairement communiquées aux services d'inspection sociale et ne sont pas non plus «à jour».

<sup>7</sup> Voir communication de la Commission, du 7 avril 1998, sur le travail non déclaré, COM(98) 219 final, non publiée au Journal officiel, voir <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/LSU/?uri=CELEX%3A51998DC0219>. Cette définition a été reprise plusieurs fois depuis lors, par exemple, dans la communication de la Commission du 24 octobre 2007 intitulée «Intensifier la lutte contre le travail non déclaré», COM(2007) 628 final, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0628:FIN:FR:PDF> ainsi que sur le site web de la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne sur le travail non déclaré: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=fr>

<sup>8</sup> À cet égard, les personnes interrogées originaires de Pologne et d'Espagne ont fait remarquer qu'un grand nombre de problèmes auxquels les autorités doivent faire face lors du suivi du travail via une plateforme ne diffèrent pas sensiblement de ceux rencontrés lors du suivi du travail non déclaré, du faux travail indépendant ou des formes précaires de travail.

<sup>9</sup> Uber constitue un bon exemple. La société a toujours activement évité le suivi des informations sur ses activités et les activités rémunérées exercées par les «chauffeurs Uber» ou interdit tout accès à celles-ci (voir également inspection d'Uber par l'ONSS belge décrite dans Gillis, 2017).

secrets d'affaires (Parlement européen, 2020), des questions résolues depuis longtemps dans d'autres secteurs.

Un autre défi concerne le **caractère non conventionnel du lieu de travail dans lequel le travail via une plateforme est effectué**. Souvent, les travailleurs de plateformes ne disposent pas d'un lieu de travail fixe et effectuent leur travail à leur propre domicile, chez leurs clients, dans des espaces publics ou dans des environnements de travail dont ils ignoraient les caractéristiques avant d'accepter une mission et qui peuvent être difficiles d'accès pour les inspecteurs du travail et les autres organes de surveillance et de répression<sup>10</sup>. Il s'agit d'une pratique courante pour ce qui est du travail via une plateforme sur site, comme la livraison alimentaire ou de colis ou les petits travaux de réparation. D'autres travailleurs de plateformes disposent d'un lieu de travail fixe et travaillent depuis leur domicile. C'est notamment le cas pour le travail via une plateforme numérique axé sur le travail de bureau, comme la programmation à distance ou la révision de contenu en ligne. L'absence d'un lieu de travail fixe, physique et conventionnel sous le contrôle d'un employeur traditionnel (ou d'une «entreprise traditionnelle»), bien qu'elle ne soit pas exclusive au travail via une plateforme (par exemple, il peut en être de même en cas de travail à domicile non déclaré), complique gravement la mise en œuvre, le suivi et l'application de la réglementation en matière de SST (EU-OSHA, 2017)<sup>11</sup>. Dans la plupart des cas où les services d'inspection ont pris des initiatives, celles-ci semblent faire suite à des **incidents spécifiques** liés à certains types de plateformes et/ou à certains types d'activités effectuées via une plateforme (transport de passagers, livraison alimentaire) qui sont très visibles, «déstabilisants» et controversés, et qui avaient déjà suscité de vifs débats publics, universitaires et politiques.

## Mesures prises par les services d'inspection dans certains pays

Malgré les difficultés susmentionnées auxquelles les services d'inspection doivent faire face, des exemples d'**initiatives et de mesures prises par les services d'inspection ont été recensés** dans la littérature et dans le cadre d'une consultation menée avec les points focaux nationaux de l'EU-OSHA (Belgique, Espagne, Croatie, Italie, Luxembourg et Pologne). Tous montrent que, parmi les problèmes rencontrés par les services d'inspection lors du suivi et de la mise en œuvre de la législation applicable au sein de l'économie des plateformes, certains peuvent être au moins partiellement surmontés, dépassés ou évités en engageant les ressources adéquates et en faisant preuve de volonté (des administrations et de la volonté *politique*), de détermination et de persévérance. Dans cette section, nous examinons de plus près les initiatives des services d'inspection belges, espagnols et polonais.

En **Espagne**, des campagnes axées sur le faux travail indépendant via les plateformes ont été élaborées dans le cadre du Plan stratégique de l'inspection du travail et de la sécurité sociale pour 2018-2020<sup>12</sup>. Ce plan présente une série de **mesures opérationnelles qui ciblent directement le travail via une plateforme**, notamment la mise à la disposition des services d'inspection des moyens techniques nécessaires pour faciliter la détermination des acteurs des plateformes numériques, la préparation et la publication d'un manuel opérationnel pour aider les agents de l'inspection dans leur travail, la formation de spécialistes dans ce domaine et la réalisation d'une campagne spécifique d'inspection des plateformes. En outre, les services centraux de l'inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS, Inspección de Trabajo y Seguridad Social) ont mis au point un *guide sur l'économie collaborative* dans le but de faciliter les enquêtes des inspecteurs. Le faux travail indépendant a des répercussions dramatiques sur l'applicabilité de la réglementation en matière de SST, aussi bien du côté du travailleur que de celui de l'employeur. Comme nous le verrons, la situation en **Pologne** est particulière car, du point de vue juridique, le travail réalisé en vertu d'un «contrat civil» n'est pas considéré comme un travail effectué au titre d'un contrat de travail ou en tant que travailleur indépendant, ce qui soulève des questions supplémentaires en ce qui concerne l'applicabilité du cadre réglementaire en matière de SST<sup>13</sup>. Enfin, le **cas de la Belgique** est pertinent compte tenu du cadre législatif belge régissant le travail via une plateforme récemment adopté, de la coopération entre une plateforme et un «bureau social» pour artistes, ainsi que d'une affaire en cours concernant une plateforme (de livraison alimentaire).

<sup>10</sup> Voir les difficultés rencontrées par les inspections du travail et d'autres services d'inspection lorsqu'un lieu de travail peut également être qualifié d'espace de vie: les pouvoirs étendus des inspecteurs du travail, par exemple celui de pouvoir entrer sur les lieux de travail de jour comme de nuit, se trouvent alors limités par le droit fondamental à l'inviolabilité du domicile et au respect de la vie privée.

<sup>11</sup> Il convient de noter que, dans certains pays, les inspections du travail ne contrôlent pas le domicile des travailleurs (même dans le cas d'un salarié) ou rarement; voir EU-OSHA (2017) et Commission européenne (2020) pour des exemples.

<sup>12</sup> Voir [http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National\\_Plan\\_for\\_Decent\\_work.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf)

<sup>13</sup> D'autant plus que le cadre juridique polonais semble étendre certains droits et obligations en matière de SST à d'autres travailleurs, en plus des salariés. La question de savoir dans quelle mesure tel est le cas suscite toutefois un débat permanent entre juristes et universitaires. À notre connaissance, aucune juridiction n'a encore définitivement tranché ce débat.

## Espagne

Selon les membres de l'ITSS interrogés, les mesures prises en Espagne avant 2017, qui ont été introduites principalement à la suite de plaintes officielles déposées par des travailleurs de plateformes, ont clairement montré à l'ITSS que l'économie des plateformes était un phénomène émergent et croissant qui nécessitait un examen approfondi. Les premières mesures éparses témoignent de la diversité des approches adoptées, en fonction, par exemple, des divisions régionales de l'ITSS concernées, et, de ce fait, ont souvent abouti à des issues différentes des affaires. Par conséquent, en 2017, l'ITSS a décidé d'harmoniser le suivi de l'économie des plateformes et commencé à rassembler des informations provenant de différentes sources (par exemple, les affaires précédentes, les informations obtenues par l'intermédiaire de travailleurs ayant déposé plainte auprès des syndicats ou les informations obtenues sur les sites web des plateformes).

Cet exercice a notamment permis d'élaborer un «**guide sur l'économie collaborative**», conçu expressément pour aider les inspecteurs de l'ITSS à assurer le suivi du travail via une plateforme et à faire respecter la législation applicable. Ce guide peut être considéré comme un bon exemple que les services d'inspections d'autres États membres de l'UE pourraient reprendre. Selon les déclarations d'un service d'inspection du travail espagnol, ce guide contient, entre autres, des informations sur les procédures d'enquête spécifiques aux inspections portant sur le travail via une plateforme ainsi que des indicateurs axés sur différents aspects, notamment: une analyse de la gestion de l'application et de la plateforme (par exemple, le suivi des heures de travail par la plateforme, les conséquences pour les travailleurs qui refusent une ou plusieurs «commandes», les «recommandations» de la plateforme qui supposent des instructions et des commandes, etc.)<sup>14</sup>.

Conformément à la recommandation n° 198<sup>15</sup> de l'OIT, la législation espagnole prévoit que la qualification de la relation entre différents acteurs spécifiée dans un contrat n'est pas pertinente lorsque les faits ne la corroborent pas. Même si un travailleur de plateforme est inscrit en tant qu'indépendant, la question reste de savoir si ledit travail indépendant est réel, et donc étayé par les faits, et, partant, légitime. Les conséquences pour le suivi et l'application du cadre réglementaire en matière de SST sont comparables dans d'autres cas de faux travail indépendant dans d'autres secteurs et dans les cas de travail non déclaré. C'est dans les *moyens de contrôle* que réside une différence essentielle entre les autres secteurs et l'économie des plateformes: l'utilisation de la gestion algorithmique.

À cet égard, une récente initiative législative, la «Loi Riders» (décret-loi royal 9/2021, du 11 mai 2021, ratifié par la loi 12/21 du 28 septembre 2021)<sup>16</sup> a introduit une présomption légale de l'existence d'une «relation de travail» lorsqu'une activité qui consiste en la livraison ou la distribution de produits ou de marchandises est combinée à un contrôle direct, indirect ou implicite de l'organisation ou de sa direction et lorsque le service et/ou les conditions de travail sont gérés au moyen d'un algorithme par l'intermédiaire d'une plateforme numérique. En vertu de cette loi, les plateformes sont tenues de fournir aux services d'inspection compétents des informations et des données relatives au fonctionnement de leur algorithme. En outre, le guide sur l'économie collaborative expose en détail des procédures et des indicateurs qui permettent aux inspecteurs d'évaluer des situations et des relations, sur le plan factuel et juridique lors du suivi du travail via une plateforme (et des travailleurs concernés)<sup>17</sup>.

**L'ITSS s'est montrée active, capable de s'adapter et efficace dans le suivi de l'économie des plateformes et dans la mise en œuvre de la législation applicable.** En 2019-2020, l'ITSS a recensé **11 013 faux travailleurs indépendants rien que sur une seule plateforme**<sup>18</sup>. Ces mesures, qui sont

<sup>14</sup> Pour des raisons évidentes (notamment la quantité d'informations opérationnelles et stratégiques qui y figurent), ce guide est exclusivement destiné à un usage interne et ne peut donc pas être publié ou autrement diffusé au public. La preuve en est que certaines plateformes ne cessent de modifier les informations disponibles sur leur site web ou par l'intermédiaire de la plateforme ou de l'application et qu'il leur arriverait même parfois de modifier l'algorithme afin d'éviter toute qualification de contrôle ou de subordination juridique. Il pourrait être envisagé de fournir des orientations sur la manière d'élaborer un guide analogue pour d'autres pays. Le partage de ces informations serait le bienvenu, étant donné que, dans de nombreux cas, les inspecteurs et les autorités de contrôle et chargées de faire appliquer la législation semblent manquer de certaines connaissances essentielles sur les plateformes.

<sup>15</sup> Voir [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535)

<sup>16</sup> Voir EU-OSHA (2021). Voir également: <https://www.eurofound.europa.eu/nl/data/platform-economy/initiatives/riders-law>

<sup>17</sup> Parmi ces indicateurs figurent, par exemple, le processus de recrutement, une analyse des données traitées par la plateforme (par exemple, les heures de travail, le suivi de la localisation et du déplacement des travailleurs, des moyens de contrôle – par exemple, les «recommandations» de la plateforme, qui constituent en fait des instructions et des ordres, les conséquences liées au refus d'une commande, les conséquences des évaluations des clients – etc.), le prix du service, etc. (Source: entretien mené par Ann Coenen du Service public fédéral belge Emploi, travail et concertation sociale dans le cadre de la conférence sur la santé et la sécurité dans l'économie des plateformes, qui s'est déroulée le 6 octobre 2021 à Bruxelles, personnes interrogées: Juan Andres Martinez et Almudena Núñez-García Bada de l'Office national espagnol de lutte antifraude).

<sup>18</sup> Voir <https://www.eurofound.europa.eu/nl/data/platform-economy/initiatives/riders-law> et <https://spainsnews.com/the-labor-inspectorate-has-registered-11013-false-self-employed-workers-from-glovo-and-demands-16-2-million-euros/>. Les chiffres pour la

antérieures à la Loi Riders, montrent clairement que les **services d'inspection sont à même d'assurer un suivi et de faire respecter la conformité malgré des problèmes liés à la qualification de la relation de travail entre le travailleur et la plateforme.**

Les réussites de l'ITSS sont l'aboutissement d'une **stratégie prédéterminée**. Selon des représentants espagnols, l'École de l'inspection du travail et de la sécurité sociale propose également, depuis 2017, des **formations régulières (tous les six mois) sur le travail via une plateforme et le commerce électronique à l'intention des inspecteurs**. Ces formations font intervenir des représentants qui ont participé à des enquêtes en la matière et des experts indépendants. Les mesures prises par l'ITSS ont été organisées de manière coordonnée, en unifiant les procédures d'enquête. Comme ces enquêtes sont difficiles et nécessitent beaucoup de temps et de ressources, certaines mesures ont été coordonnées par une unité spéciale des services centraux, par exemple lorsque différentes divisions régionales de l'ITSS étaient concernées.

## Pologne

Comme indiqué précédemment, la situation en Pologne présente de l'intérêt pour plusieurs raisons. Premièrement, certaines dispositions du **cadre juridique polonais en matière de SST**, de la Constitution au droit du travail, ont potentiellement une **application très générale**. Deuxièmement, il est intéressant d'examiner la notion juridique de **travail réalisé en vertu d'un «contrat civil»**<sup>19</sup>, qui n'est pas considéré comme un travail effectué au titre d'un contrat de travail ou en tant que travailleur indépendant, pas plus qu'il n'est tenu pour une troisième catégorie ou une catégorie intermédiaire entre salarié et travailleur indépendant par la doctrine et la pratique juridiques polonaises. Troisièmement, la Pologne semble figurer parmi les premiers pays où l'économie des plateformes a connu une expansion et où les **plateformes ont commencé à recourir à des «partenaires» ou à des sous-traitants**, faisant ainsi intervenir un autre acteur entre la plateforme et le travailleur exerçant les activités rémunérées<sup>20</sup>. Par exemple, les chauffeurs Uber peuvent **travailler directement par l'intermédiaire d'Uber en tant qu'entrepreneurs indépendants** ou **exercer leur activité par l'intermédiaire d'une «société partenaire d'Uber» en tant que travailleurs sous contrat civil** (voir encadré) (Koziarek, 2019). Dans ce dernier cas, c'est la société partenaire qui est responsable de la SST. Selon certaines parties prenantes consultées, les contrats civils relèvent de la compétence des inspections du travail.

### Encadré: Le travail sous «contrat civil» et son rapport avec la SST

En Pologne, les travailleurs peuvent être salariés, indépendants ou travailler sur la base d'un **contrat civil**. Il peut s'agir d'un contrat de service, d'un contrat d'agence ou d'un contrat pour un travail spécifique. Ceux-ci sont tous régis par le droit civil. Toute personne qui exerce des activités rémunérées en droit civil est un **«contractant»**. Toutefois, un contractant relevant du droit civil n'est ni salarié ni tenu de s'inscrire en tant que travailleur indépendant. En outre, ces contrats civils ne sont pas considérés comme une «troisième catégorie» ou un «travail indépendant dépendant», bien qu'ils aient des caractéristiques communes avec les dispositions applicables aux salariés (par exemple, le salaire horaire minimal obligatoire) et avec celles qui s'appliquent aux indépendants (par exemple, l'absence de lien de subordination entre le client et le contractant)<sup>21</sup>. Selon les explications d'un universitaire, on utilise souvent les contrats civils pour éviter d'entrer dans le champ d'application du droit du travail. À la différence de la situation dans d'autres États membres de l'UE, les discussions relatives à la (re)qualification des relations de travail portent donc le plus souvent sur la distinction entre les contrats de travail et les contrats civils et moins sur le faux travail indépendant (par opposition à la situation en Espagne, par exemple). La qualification de la relation de travail elle-même est donc moins problématique en matière de **SST** en Pologne qu'ailleurs.

période 2020-2021 couvrent plus de 650 inspections qui ont abouti à la requalification de 20 000 travailleurs. (Source: entretien avec Juan Andres Martinez et Almudena Núñez-García Bada de l'Office national espagnol de lutte antifraude.)

<sup>19</sup> Cette notion remonte à l'époque où la Pologne était encore membre du Conseil d'assistance économique mutuelle (Comecon) et où le système juridique était fondamentalement différent, un fait historique qui n'est pas dépourvu d'intérêt pour les débats juridiques actuels, par exemple en ce qui concerne (le degré de) l'applicabilité du cadre juridique en matière de SST et d'autres dispositions du droit social.

<sup>20</sup> Selon Kozłowska (2019), ces intermédiaires proposent une solution pratique pour éviter les problèmes avec le gouvernement concernant la manière dont les chauffeurs sont engagés et leur travail soumis à l'impôt. «Uber a refusé de communiquer des données sur le nombre de ses chauffeurs polonais qui travaillent par l'intermédiaire de partenaires, mais des conversations avec des chauffeurs et des experts suggèrent que la plupart des chauffeurs sont dans le système intermédiaire» (Kozłowska, 2019, point 6).

<sup>21</sup> Pour compliquer encore la question, lorsque des travailleurs sous «contrat civil» polonais sont détachés dans d'autres États membres de l'UE, l'Office polonais de la sécurité sociale (ZUS, Zakład Ubezpieczeń Społecznych) délivre, dans un grand nombre de cas, voire dans tous, des certificats A1 pour salariés. Bien que les questions ayant trait à la sécurité sociale ne soient pas nécessairement pertinentes sur le plan juridique en matière de droit du travail, cela indique à quel point il semble difficile, même pour les institutions juridiques polonaises, de qualifier ces relations de travail appartenant à la catégorie du «travail sous contrat civil».

En ce qui concerne le cadre juridique polonais en matière de SST, l'article 66, paragraphe 1, de la Constitution polonaise indique que chacun a droit à des conditions de travail sûres et hygiéniques<sup>22</sup>. Les experts et les représentants syndicaux consultés s'accordent à dire que ce principe devrait être appliqué aussi largement que possible. Ses implications restent néanmoins un motif de débat dans la doctrine et la pratique juridiques. Le code du travail définit les modalités de mise en œuvre de ce droit (articles 207<sup>23</sup>, 208 et 304). De façon générale, le code du travail ne s'applique qu'aux salariés, mais plusieurs dispositions réglementent les **obligations des employeurs en matière de SST pour les personnes qui travaillent sous contrat civil et les travailleurs indépendants**. À titre d'exemple, l'article 304 dispose que les employeurs sont tenus de respecter les obligations en matière de SST énumérées à l'article 207, paragraphe 2, du code du travail en ce qui concerne les personnes physiques qui exercent des **activités rémunérées autrement que dans le cadre d'une relation de travail**, les personnes exerçant une activité économique pour leur propre compte, ainsi que les étudiants et les stagiaires, qui ne sont pas leurs salariés, qu'ils exercent lesdites activités au sein de «l'établissement de l'employeur» ou dans un lieu indiqué par l'employeur. *«En vertu de l'article 304 du code du travail, l'employeur est tenu de garantir des conditions de travail sûres et hygiéniques, telles qu'elles sont visées à l'article 207, paragraphe 2, aux personnes physiques qui exécutent un travail autrement que dans le cadre d'une relation de travail sur le lieu de travail ou dans un lieu que l'employeur désigne, ainsi qu'aux personnes qui exercent leur propre activité sur le lieu de travail ou dans un lieu que l'employeur désigne. Les obligations prévues à l'article 207, paragraphe 2, s'appliquent également mutatis mutandis aux entrepreneurs qui ne sont pas des employeurs et qui organisent le travail effectué par des personnes physiques autrement que dans le cadre d'une relation de travail ou qui sont des travailleurs indépendants. En outre, si le travail est effectué dans un lieu auquel des personnes non concernées par le processus de travail ont accès, l'employeur est tenu d'appliquer les mesures nécessaires pour assurer la protection de la vie et de la santé de ces personnes. Il convient de noter que des obligations en matière de santé et de sécurité au travail sont imposées aux employeurs ainsi qu'aux entrepreneurs susmentionnés qui ne sont pas des employeurs»*<sup>24</sup>.

L'article 207, paragraphe 2, du code de travail indique les obligations fondamentales d'un employeur en matière de SST. Il s'agit notamment de protéger la santé et la vie de ses travailleurs en garantissant des conditions de travail sûres et hygiéniques, grâce à l'utilisation judicieuse des avancées scientifiques et technologiques. Néanmoins, selon l'universitaire interrogé, la question de l'applicabilité de ces dispositions aux «contrats civils» n'est toujours pas tranchée dans la doctrine juridique polonaise.

En Pologne, un grand nombre de chauffeurs Uber, voire la plupart, semblent travailler avec des sociétés partenaires d'Uber<sup>25</sup>. Selon les explications d'un expert universitaire consulté, bon nombre de ces sociétés ont recours à des voitures en leasing<sup>26</sup>. Afin que leur modèle d'entreprise soit rentable, ces sociétés doivent utiliser les voitures autant que faire se peut, ce qui, à son tour, incite leurs chauffeurs à accepter le plus grand nombre de missions possible et à travailler de longues heures. Cette situation engendre des **risques importants pour la sécurité et la santé**, notamment parce qu'il arrive alors que des chauffeurs s'abstiennent de refuser des missions ou de prendre des pauses par **crainte de ne pas recevoir de nouvelles missions**, ou parce qu'ils **continuent à travailler lorsqu'ils sont fatigués ou malades**. En outre, les chauffeurs qui travaillent par l'intermédiaire de sociétés partenaires perçoivent souvent le salaire minimal légal (étant donné que la société partenaire déduit des frais pour son propre fonctionnement), ce qui n'est pas attrayant pour les travailleurs polonais, mais l'est pour les **travailleurs migrants** qui n'ont pas beaucoup d'autres possibilités de travail. En d'autres termes, s'il peut sembler à première vue qu'une collaboration avec une société partenaire d'Uber dans le cadre d'un contrat civil est préférable à une collaboration directe avec Uber, un examen plus poussé montre que ce n'est pas nécessairement le cas.

Selon le point focal national de l'EU-OSHA et plusieurs experts interrogés, en Pologne, l'Inspection nationale du travail a **procédé à deux inspections d'Uber Pologne en 2019 et effectué 27 inspections auprès**

<sup>22</sup> Voir <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>, selon lequel cet article doit être lu à la lumière des articles 24 («La République de Pologne protège le travail. L'État exerce la surveillance des conditions de travail»), 38 («La République de Pologne garantit à tout homme la protection juridique de la vie») et 68, paragraphe 1 («Chacun a droit à la protection de la santé»), de la Constitution polonaise.

<sup>23</sup> Cet article contient plusieurs dispositions, notamment celle concernant des conditions de travail sûres et hygiéniques, qui doivent être assurées conformément à l'état de l'art de la science et de la technologie en général, l'obligation de suivre les recommandations des inspecteurs du travail, etc.

<sup>24</sup> Informations fournies par écrit par un inspecteur polonais.

<sup>25</sup> Selon les personnes interrogées. Voir également <https://us.boell.org/en/2019/10/17/web-partner-companies-keeps-uber-out-trouble-poland>

<sup>26</sup> Voir <https://www.uber.com/pl/en/drive/vehicle-solutions/>. Il convient de préciser qu'Uber a développé des activités de location de véhicules dans plusieurs pays, en offrant des réductions pour le leasing ou la location de véhicules.

**d'entités qui coopèrent avec le groupe Uber et avec d'autres plateformes** actives dans les secteurs de la livraison alimentaire et du transport de passagers (GIP, 2020). Ces inspections ont été entreprises à la suite de plaintes de citoyens et de travailleurs, ainsi que d'informations fournies par la police polonaise, les autorités de contrôle des frontières et l'inspection du transport routier, cette dernière ayant déjà effectué plusieurs inspections par le passé (par exemple, concernant les permis de conduire) (GIP, 2020). Des inspections ont été réalisées par des inspecteurs du travail des inspections régionales du travail de Varsovie, de Cracovie, de Łódź, de Wrocław, de Poznań, de Gdańsk, de Katowice, de Lublin, de Kielce, de Rzeszów et d'Olsztyn et ont porté sur 265 travailleurs, dont 68 travailleurs migrants (GIP, 2020).

Les principales questions examinées concernaient le **travail non déclaré, la SST et le respect des droits des travailleurs**<sup>27</sup>. Plusieurs irrégularités ont été détectées: la non-déclaration de travailleurs à l'assurance sociale obligatoire (chômage) et le défaut de paiement des cotisations en temps utile, des violations des dispositions relatives au salaire horaire minimal, des défauts de paiement de la rémunération au moins une fois par mois, l'absence de détermination de la méthode de confirmation du temps de travail, le recours à des contrats civils au lieu des contrats de travail qui auraient dû être proposés, l'absence de communication sur le système et le calendrier du temps de travail et la période de règlement, l'admission au travail de travailleurs sans qu'une formation en SST n'ait été suivie au préalable ou sans certificat médical valable attestant l'absence de contre-indications au travail dans un poste donné, et l'absence d'évaluation et de recensement des risques professionnels liés au transport de passagers.

Au total, **17 notifications, quatre injonctions verbales et six injonctions contenant des décisions administratives** ont été envoyées aux entités inspectées afin qu'elles remédient aux infractions à la réglementation ainsi révélées; **neuf personnes responsables de ces infractions se sont vu infliger une amende** (10 800 PLN = ~ 2 335 EUR) et, **dans six cas, des mesures pédagogiques ont été appliquées** (instruction, avertissement, etc.) (GIP, 2020).

De plus, dans un grand nombre de cas, les travailleurs des plateformes concernées étaient des **ressortissants de pays tiers** provenant d'Arménie, d'Azerbaïdjan, de Biélorussie, d'Équateur, d'Égypte, d'Inde, du Kazakhstan, du Kirghizstan, de Libye, de Malaisie, du Maroc, de Roumanie, de Russie, d'Arabie saoudite, de Serbie, de Tunisie et d'Ukraine (GIP, 2020). Parmi les livreurs de repas, des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier et des ressortissants de pays tiers en séjour régulier (par exemple, visa de tourisme ou d'étudiant) mais sans permis de travail valables ont été découverts. Ceux-ci travaillaient souvent sous l'identité d'une autre personne. Si ces travailleurs ont un accident du travail ou un problème de santé, ils ne sont pas couverts par un système de garantie de revenus ou par une assurance-maladie. Les inspections effectuées par l'Inspection nationale du travail polonaise ont permis de recenser 26 travailleurs en séjour irrégulier, dont 22 originaires d'Ukraine, deux du Kirghizstan, un de Russie et un d'Inde (GIP, 2020). Comme souvent avec les travailleurs précaires ou dans les situations d'exploitation au travail, les travailleurs sont fortement incités (qu'il s'agisse d'incitations réelles ou de simples perceptions) à ne pas informer les autorités compétentes en cas de violation actuelle ou imminente de leurs droits, ce qui rend leur situation encore plus précaire. À cet égard, les inspections effectuées ont en effet permis de révéler que les travailleurs migrants n'avaient souvent obtenu aucune confirmation écrite de leur contrat et n'avaient pas reçu le contrat traduit dans une langue qu'ils pouvaient comprendre avant de le signer (GIP, 2020).

Malgré ce cadre juridique unique, la situation en matière de suivi de la SST dans l'économie des plateformes s'avère compliquée, selon un inspecteur polonais. Cela dit, il est évident que l'inspection du travail est consciente des problèmes et des menaces qui pèsent sur les droits des travailleurs dans l'économie des plateformes<sup>28</sup>. Néanmoins, et contrairement, par exemple, à l'ITSS espagnole, les services d'inspection polonais semblent incertains quant à la manière de (mieux) suivre l'évolution de l'économie des plateformes

<sup>27</sup> Il ressort clairement des entretiens que les autorités polonaises rencontrent des problèmes comparables à ceux de leurs homologues d'autres pays: insécurité juridique quant à la qualification des travailleurs concernés, manque d'échanges d'informations et de données fournies.

<sup>28</sup> L'inspecteur consulté a signalé plusieurs problèmes, notamment: la relation tripartite entre la plateforme et les «acheteurs et vendeurs de services», l'incertitude quant à la perception d'une rémunération, l'absence de mécanismes de formation en matière de SST pour les plateformes numériques, la division du travail en microtâches, l'absence de lieu traditionnel pour l'exécution du travail, la flexibilité changeante du travail via une plateforme et l'autonomie variable des personnes qui effectuent ce type de travail. En ce qui concerne plus particulièrement la SST, «il convient de souligner que de nombreuses caractéristiques de l'économie des plateformes numériques ont une incidence sur la SST. Pratiquement chacune d'entre elles constitue une source de risque et augmente les risques professionnels par rapport à une situation dans laquelle le même travail serait effectué dans le cadre d'un emploi traditionnel. La relation tripartite entre la plateforme et ses utilisateurs dilue la responsabilité de garantir la SST. L'incertitude salariale oblige quant à elle à ce que le travail soit effectué à un rythme rapide et augmente le risque d'accident»; «le risque peut être le même quelle que soit la forme du travail, mais les risques associés seront plus élevés dans l'économie des plateformes numériques que dans l'emploi traditionnel. Par conséquent, la délimitation des risques ou de leurs éléments propres à l'économie des plateformes en ligne est essentielle pour déterminer leur source et élaborer des mesures préventives, tant au niveau macro (solutions juridiques) que micro (solutions organisationnelles au niveau des plateformes, des personnes qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes et de leurs clients)».



et d'y faire respecter la législation applicable, ainsi qu'en ce qui concerne leurs compétences en matière de contrôle de ce secteur, et ce, malgré le constat (également fait par l'ITSS) selon lequel «la problématique du travail via une plateforme est une nouvelle manifestation (numérique) de la flexibilité et de la fragmentation du travail» et, dès lors, «les mesures correctives devraient être comparables à celles qui sont utilisées pour d'autres types de formes atypiques d'emploi». À l'heure actuelle, l'inspection du travail, en collaboration avec d'autres parties prenantes (par exemple, les partenaires sociaux), étudie la possibilité de modifier l'article 304 du code du travail à la lumière d'une éventuelle extension de cette disposition à toutes les formes de travail<sup>29</sup>. L'inspecteur consulté a par ailleurs déclaré qu'en raison de l'absence de réglementations juridiques distinctes dans l'UE et de la nouveauté du travail via une plateforme, l'inspection du travail polonaise ne prévoyait aucune inspection ciblée du travail via une plateforme ni des plateformes.

Le cas de la Pologne est un bon exemple de l'extension des obligations en matière de SST en dehors de la dichotomie archétypique du droit du travail ainsi que de l'initiative que les autorités ont prise en concertation avec les partenaires sociaux de réviser certaines dispositions juridiques. Le résultat de cet exercice est toutefois loin d'être évident. Bien que les services d'inspection soient conscients des problèmes qui surviennent typiquement au sein de l'économie des plateformes, l'inspection nationale du travail estime qu'elle ne dispose pas des outils adéquats pour inspecter les plateformes de travail numériques. Les universitaires et représentants syndicaux polonais interrogés ont quant à eux estimé que l'économie des plateformes numériques relevait de la sphère de compétences des services d'inspection du travail.

## Belgique

L'une des options suggérées dans la documentation universitaire et stratégique pour remédier à au moins certains des problèmes liés à la SST et à la prévention et à la gestion des risques en matière de SST dans le cadre du travail sur les plateformes numériques consiste à examiner les règles applicables au travail intérimaire, qui se caractérise également par des relations de travail triangulaires (Commission européenne, 2020; Gillis, 2017). De ce point de vue, l'exemple belge de la coopération qui a existé il y a quelques années entre Deliveroo et SMart<sup>30</sup> a fait grand bruit. En **2016**, SMart et Deliveroo (ainsi que d'autres plateformes de livraison alimentaire qui ont rapidement cessé d'exister) ont conclu un accord permettant aux livreurs de repas de choisir entre **travailler directement pour la plateforme en tant qu'indépendants ou par l'intermédiaire de SMart en tant que salariés**. Dans ce dernier cas, SMart signait des contrats de travail temporaires (de courte durée) avec ces travailleurs, qui étaient donc qualifiés de salariés, puis les mettait à la disposition de Deliveroo. En tant que salariés, ces travailleurs de plateformes étaient couverts par la législation sur le travail et la SST applicable aux salariés en Belgique. De plus, SMart veillait à ce que ces travailleurs de plateformes bénéficient d'un salaire minimal, de quarts de travail de trois heures au minimum, d'une assurance contre les accidents du travail, d'une formation en matière de SST et d'autres prestations (Drahokoupil et Piasna, 2019), le tout conformément au droit du travail belge.

Fin **2017**, Deliveroo a annoncé la fin de sa collaboration avec SMart, en modifiant son système de rémunération et les algorithmes utilisés pour attribuer le travail. À cette époque, les syndicats étaient sur le point de **conclure une convention collective** avec SMart. En outre, le gouvernement avait annoncé, au cours de cette période, l'introduction d'un **nouveau cadre juridique** (voir encadré). Ce nouveau régime promettait une plus grande sécurité juridique et une meilleure flexibilité, pour la plateforme, de sorte que la coopération avec SMart n'était plus forcément nécessaire. Selon l'une des parties prenantes consultées, un nouvel actionnaire de Deliveroo aurait demandé la cessation de la coopération avec SMart. Quelle qu'ait pu en être la raison, depuis la fin de cette coopération, Deliveroo fournit une assurance (assez limitée) à ses coursiers.

Ces évolutions ont toutefois suscité une telle controverse que Kris Peters, alors ministre de l'emploi, du travail et du dialogue social, a ordonné aux **inspections du travail et de la sécurité sociale** de mener une enquête sur Deliveroo. Plus précisément, en réponse à une série de questions parlementaires sur l'intention de Deliveroo de changer de modèle pour ne travailler qu'avec des travailleurs de plateformes indépendants, le ministre a déclaré ce qui suit: «Il nous faut saisir toutes les chances que nous offre la nouvelle économie, mais toujours dans le respect total des règles de notre législation sociale. [...] À Davos, j'ai expressément demandé à la vice-présidente de Deliveroo de reporter le passage au statut d'indépendant prévu le 1<sup>er</sup> février. Elle a

<sup>29</sup> D'autres points sont sujets à discussion: modifier le code du travail afin d'assimiler juridiquement le travail via une plateforme à une relation de travail et les plateformes numériques à des employeurs, soumettre les contrats de droit civil aux cotisations (par exemple, assurance-maladie obligatoire pour les travailleurs de plateformes indépendants), prévoir l'obligation pour les plateformes de garantir la santé et la sécurité lors de l'exécution du travail et de fournir les vêtements et outils nécessaires conformément à la réglementation en matière de santé et de sécurité, et proposer une formation relative à l'exécution des travaux financés par la plateforme.

<sup>30</sup> La «Société Mutuelle pour Artistes» (SMart) a été créée en 1998 (voir <https://smartbe.be/fr/a-propos/historique/>). SMart est un «bureau social pour les artistes», une entité juridique belge qui fonctionne plus ou moins comme une entreprise de travail intérimaire pour les artistes.

refusé, arguant que, selon des avis juridiques recueillis, l'entreprise appliquait correctement la législation belge. [...] Je lui ai répondu qu'en Belgique, l'inspection sociale et les auditeurs du travail examineraient si la législation sociale était bien respectée. Par ailleurs, j'ai souligné que l'occupation des bureaux de l'entreprise [par des coursiers mécontents] n'était pas le meilleur moyen de négocier. Nous avons aussi envoyé un médiateur que je continue à soutenir pour que le conflit soit réglé correctement. Je regrette que l'entreprise n'ait pas attendu pour modifier le statut des coursiers. Au cours de la réunion d'hier avec l'inspection sociale et les auditeurs du travail, j'ai insisté sur le fait qu'il convenait d'agir dans les plus brefs délais. [...] le régime fiscal favorable ne peut d'ailleurs s'appliquer qu'à ceux qui ne sont pas des praticiens professionnels. [...] Lors de leur passage au statut d'indépendant, on peut dès lors se demander, à juste titre, si les personnes concernées [les coursiers] ne sont pas des faux indépendants, et donc par conséquent des salariés.»<sup>31</sup>

L'enquête menée par les inspections du travail et de la sécurité sociale reposait essentiellement sur des entretiens approfondis avec 115 coursiers Deliveroo, anciens et actuels. **Cette enquête de 18 mois a finalement abouti à l'ouverture d'une procédure judiciaire** contre Deliveroo, initiée par le ministère public près le tribunal du travail (auditorat du travail)<sup>32</sup>. La principale question en jeu concerne **le statut professionnel (ambigu) des coursiers, y compris la mise en œuvre des obligations en matière de SST** qui ne s'appliquent qu'aux salariés. Les syndicats se sont fortement investis dans ce processus, notamment en encourageant les coursiers à rejoindre l'action en justice et en leur fournissant une représentation juridique aux frais des syndicats. La décision du tribunal n'ayant pas encore été rendue dans l'affaire au moment de la rédaction du présent document, les experts et les parties prenantes interrogés se sont montrés peu enclins à communiquer des informations détaillées. Le 8 décembre 2021, le tribunal a jugé que les coursiers avaient le statut professionnel d'indépendants, ce qui est considéré comme une grande victoire pour Deliveroo. Il n'est pas dit que cette décision fera l'objet d'un recours.

#### Encadré: Le cadre réglementaire belge sur le travail via une plateforme

Par la loi-programme du 1<sup>er</sup> juillet 2016, le gouvernement belge a introduit un «régime spécial» pour l'économie du «partage»/«collaborative» (Gillis, 2017)<sup>33</sup>. Le régime établit que, si toutes les conditions énumérées ci-après sont remplies, les revenus tirés d'activités rémunérées exercées dans le cadre de l'économie du «partage»/«collaborative» i) ne sont pas qualifiés de revenus professionnels, mais ii) sont soumis à un régime fiscal spécial (c'est-à-dire soumis à un taux d'imposition effectif de 10 % et exonérés de TVA) et iii) sont soumis à un régime spécial de droit social (c'est-à-dire, exonérés des cotisations de sécurité sociale). Les travailleurs de plateformes qui remplissent les conditions requises pour bénéficier de ce régime ne sont pas tenus de s'inscrire en tant que travailleurs indépendants.

Les conditions à remplir pour bénéficier de ce régime sont les suivantes: i) l'ensemble des revenus générés par ce type de travail est inférieur ou égal à 5 000 EUR par an (en 2016; revenus bruts, indexés); ii) les services sont fournis par des particuliers et à des particuliers<sup>34</sup>, iii) les travailleurs et les clients sont mis en correspondance exclusivement par l'intermédiaire d'une plateforme agréée ou organisée par le gouvernement fédéral<sup>35</sup>; iv) toutes les sommes sont versées par la plateforme ou par son intermédiaire; et v) les services fournis diffèrent des activités professionnelles ordinaires du fournisseur.

Le plus frappant dans ce régime, c'est que les travailleurs qui relèvent de son champ d'application n'ont pas le statut de salarié ou d'indépendant sous le régime (en matière de droit fiscal et social, le régime ne permettait pas de qualification en tant que salarié ou travailleur indépendant *à condition que toutes les conditions soient remplies et tant qu'elles le sont*). Toutefois, dès qu'une ou plusieurs conditions ne sont pas ou plus remplies (par exemple, le seuil de la rémunération est franchi), les travailleurs concernés sont tenus de s'inscrire (ou plutôt: ils auraient déjà dû être inscrits) en tant qu'indépendants. Selon les parties prenantes consultées, le régime crée ainsi une insécurité juridique: il ne s'applique que lorsque toutes les conditions sont remplies –

<sup>31</sup> Voir Chambre des représentants de Belgique, compte rendu analytique, séance plénière, 1<sup>er</sup> février 2018. Disponible pour consultation à l'adresse: <https://www.dekamer.be/doc/PCRA/pdf/54/ap213.pdf>

<sup>32</sup> Le ministère public près le tribunal du travail (auditorat du travail) est une autorité belge typique qui n'a pas d'équivalent juridique exact dans la plupart, voire dans tous les autres pays; voir <https://www.om-mp.be/fr/votre-mp/auditorats-travail>

<sup>33</sup> La législation belge a explicitement choisi l'expression «économie collaborative». Voir: Programmawet van 1 juli 2016, B.S. 4 juli 2016, B.S. 4 juli 2016, [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2016070101&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2016070101&table_name=wet)

<sup>34</sup> Un professionnel pourrait avoir recours à ce régime si les activités exercées par l'intermédiaire de la plateforme différaient de ses activités professionnelles ordinaires et, vice versa, un professionnel pourrait utiliser les services fournis dans le cadre de ce régime si les services en question n'étaient pas utilisés pour ses activités professionnelles.

<sup>35</sup> L'arrêté royal du 12 janvier 2017 indique les conditions d'agrément d'une plateforme. Tout d'abord, la plateforme doit être hébergée «au sein» d'une société ou d'une association sans but lucratif constituée conformément à la législation d'un État membre de l'Espace économique européen (EEE), ou d'un pays tiers avec lequel la Belgique a conclu un accord international sur l'égalité de traitement des entreprises et des associations sans but lucratif. L'arrêté royal fixe également des conditions pour les membres du conseil d'administration et de la direction de la société ou de l'association qui héberge la plateforme.

ce qui peut être difficile à évaluer – et il peut même ne plus s'appliquer rétroactivement. Il est donc extrêmement difficile de déterminer, de surveiller et de faire respecter les règles applicables (Gillis, 2017). Le représentant d'une plateforme a déclaré que sa plateforme informait les travailleurs avant que le seuil ne soit atteint, mais a reconnu que celle-ci ne disposait pas de données sur les activités rémunérées que les travailleurs exercent par l'intermédiaire d'autres plateformes.

Enfin, il est important de signaler que le régime spécial de 2016 ne comportait aucune disposition en matière de SST. Un «nouveau» régime introduit par la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale<sup>36</sup> prévoyait bel et bien une exception au cadre juridique en matière de SST, mais la Cour constitutionnelle belge a annulé la loi de 2018 dans son intégralité en avril 2020<sup>37</sup>. En conséquence, le régime spécial tel qu'il a été introduit en 2016 (et qui ne prévoyait pas cette exception) est désormais de nouveau en vigueur.

## Conclusions

Bien que les décideurs politiques, les partenaires sociaux et les chercheurs aient mis en évidence le **rôle important que les inspections du travail (et de la sécurité sociale) pourraient et devraient jouer** dans la mise en œuvre et l'application des réglementations existantes, les exemples présentés ici ont permis de mettre au jour **de nombreux défis importants**, parmi lesquels demeure la question fondamentale du **statut professionnel ambigu des travailleurs de plateformes**. Dans ce contexte, plusieurs des parties prenantes consultées dans le cadre de cette étude de cas ont plaidé en faveur d'**un système de qualification plus performant de la relation de travail et de voies plus faciles de requalification en cas de faux travail indépendant**. Un grand nombre de parties prenantes ont par ailleurs demandé que davantage de recherches soient effectuées sur la possibilité de **faire en sorte que le noyau du cadre juridique en matière de SST s'applique aux travailleurs de plateformes, quelle que soit la qualification** de la relation de travail. La **proposition de directive de la Commission européenne (10/12/2021) relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes** pourrait constituer un premier pas en ce sens. En effet, ce nouvel instrument réorganiserait sensiblement le travail sur les plateformes numériques, étant donné que l'un des principaux aspects qui y est abordé concerne la classification erronée du statut professionnel<sup>38</sup>. Le cas de la Pologne fournit un exemple intéressant à cet égard, compte tenu de l'application générale du cadre réglementaire en matière de SST, dont d'autres pays peuvent s'inspirer. **Le cas de l'Espagne constitue, pour plusieurs raisons, une bonne pratique dans son ensemble**: des actions permanentes et coordonnées à la sensibilisation structurelle et à l'importance du **renforcement des capacités et de la formation des inspecteurs**. Des défis majeurs subsistent toutefois, même dans ce cas, notamment en ce qui concerne la détection de certains types d'activités des plateformes et (donc également) le suivi et l'application des dispositions en matière de SST.

De toute évidence, outre la qualification de la question de la relation de travail, la plupart des inspections et des autorités en matière de SST semblent réticentes ou incapables de surveiller le travail via une plateforme et de faire respecter la réglementation en matière de SST en raison d'un **manque de données et d'informations concernant les travailleurs et les clients de plateformes, ce qui constitue un autre problème de taille**. Ici aussi, le cas de l'Espagne montre clairement que les enquêtes sur le terrain permettent de recueillir des informations stratégiques et opérationnelles (par exemple, sur d'autres parties concernées par le travail via une plateforme<sup>39</sup>), qui contribuent ensuite aux affaires judiciaires susceptibles d'aider à clarifier

<sup>36</sup> Wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, B.S. 26 juli 2018 Voir [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2018071803&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2018071803&table_name=wet). Plus précisément, cette loi réglementait trois régimes explicitement exclus du vaste noyau du droit du travail, notamment le «travail via une plateforme». Dans le cadre de ce système, les travailleurs de plateformes pouvaient gagner jusqu'à 6 000 EUR par an (en 2018; revenus bruts, indexés), totalement exonérés d'impôts et de cotisations de sécurité sociale. Plusieurs autres restrictions imposées par le cadre de 2016 ont été assouplies. En ce qui concerne la SST, une exception a été introduite à l'article 2 de la loi sur le bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur travail. Cette loi – qui est le principal texte régissant la SST en Belgique – est généralement applicable aux employeurs et aux travailleurs. Par la loi de 2018, son application a été étendue aux «personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne». Cela signifie qu'elle s'applique également à certains travailleurs de plateformes.

<sup>37</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n° 53/2020, 23 avril 2020 (<https://www.const-court.be/public/n/2020/2020-053n.pdf>). La Cour constitutionnelle a estimé que la différence de traitement d'activités identiques selon qu'elles sont exercées dans le cadre ou dehors de ces régimes spéciaux ne saurait être justifiée (par exemple, la concurrence déloyale à l'égard des travailleurs indépendants exerçant des activités identiques à des coûts plus élevés).

<sup>38</sup> Le nouvel instrument aborde trois préoccupations principales: la mauvaise classification du statut professionnel, l'équité, la transparence et la responsabilité dans la gestion algorithmique, et la mise en œuvre des règles applicables. Voir <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langld=fr&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes>

<sup>39</sup> Par exemple, les «partenaires» de la plateforme qui, dans l'économie normale, seraient simplement appelés des sous-traitants.

les compétences des services d'inspection et des autorités en matière de SST en ce qui concerne le travail via une plateforme à long terme. Comme illustré, l'**importance de l'échange d'informations et d'une collaboration étroite entre les autorités compétentes et les autres parties prenantes** est cruciale et ne peut être sous-estimée, comme le montre le cas de la Belgique (coopération entre les autorités, les inspections du travail et de la sécurité sociale et les partenaires sociaux dans l'affaire Deliveroo).

La nature du travail via une plateforme remet également en question les **outils et approches traditionnels que les inspections du travail et d'autres services d'inspection (sociale) utilisent** pour gérer les risques en matière de sécurité et de santé au travail (Mattila-Wiro et al., 2020). À cet égard, des efforts sont nécessaires pour renforcer la capacité des inspections à surveiller et à détecter les infractions au droit du travail (Lane, 202) et à faire en sorte que l'inspection du travail soit constamment mise à jour et modernisée (Páramo et Vega, 2017). Là encore, le cas de l'Espagne, grâce à l'élaboration de campagnes d'information en interne et en externe, de manuels techniques, de formations à destination des inspecteurs du travail et d'actions de contrôle concertées, etc. est intéressant et peut servir d'exemple et de bonne pratique pour les services d'inspection de divers autres États membres. La formation sur la manière de détecter les activités des (travailleurs de) plateformes, de déterminer l'identité des utilisateurs et de comprendre les pratiques communes (en accordant une attention particulière au rôle des algorithmes) est essentielle pour que les inspecteurs soient en mesure d'analyser les relations de travail et la manière dont le travail est attribué, contrôlé et évalué sur les plateformes (Páramo et Vega, 2017). Les parties prenantes ont souligné que l'augmentation du nombre d'inspections et d'inspecteurs était primordiale à cet égard. Enfin, les recherches effectuées ont révélé que, dans un grand nombre d'États membres, les ressources et les capacités des services d'inspection compétents pour le suivi et l'application des dispositions en matière de SST étaient trop souvent insuffisantes (voir De Wispelaere et Gillis, 2021).

En effet, un tel décalage est clairement apparu lors de la crise de la COVID-19: si certains types de travail via une plateforme (par exemple, les services de taxi) ont dégringolé, d'autres, généralement en contact direct avec le public comme la livraison alimentaire et de colis, ont explosé<sup>40</sup>. Comme la livraison alimentaire et de colis comporte des contacts avec une multitude de clients, le risque pour la santé publique, et notamment pour les travailleurs et les clients, ne saurait être surestimé, en particulier en cas de non-respect des mesures applicables en matière de SST et de prévention de la COVID-19. À cet égard, il est évident que l'incapacité à surveiller et à faire respecter ces règles et réglementations est susceptible de nuire à la santé des travailleurs et des clients, de leur famille et du grand public. En ce sens, les inspecteurs devraient être considérés comme des travailleurs essentiels, comme tant d'autres travailleurs essentiels qui se sont retrouvés en première ligne lors de la pandémie. Il convient de rappeler à cet égard une déclaration ferme d'un éditorial de The Lancet (2020, p. 1587): «Au-delà des pandémies extraordinaires, nous devons veiller à ce que les travailleurs essentiels puissent exercer leur emploi en toute sécurité et à ce qu'ils bénéficient de soins de santé adéquats et d'un congé de maladie payé pour préserver leur santé. Les travailleurs essentiels sont précisément essentiels et, en protégeant leur santé, nous protégeons la santé et le bien-être de tous.»

## Références

- Aloisi, A. (2019), «Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy», document de travail de l'IUE, n° 3. Disponible à l'adresse: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3404990](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3404990)
- Bignami, R., Casale, G. et Fasani, M. (2013), «Labour inspection and employment relationship», Organisation internationale du travail, document de travail n° 28, programme d'administration et d'inspection du travail (LAB/ADMIN), Genève. Disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS\\_217603/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_217603/lang--en/index.htm)
- De Stefano, V. (2019), «“Negotiating the algorithm”: automation, artificial intelligence and labour protection», Comparative Labour Law and Policy Journal, 41(1), p. 1 à 32. Disponible à l'adresse: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3178233](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3178233)

<sup>40</sup> Voir, par exemple, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/charting-a-positive-path-for-platform-workers>

- De Wispelaere, F. et Gillis, D. (2021), «COVID-19 and the fight against undeclared work - Lessons learned and to be learned», document de travail, HIVA - KU Leuven, Louvain. Disponible à l'adresse: <https://hiva.kuleuven.be/en/news/newsitems/working-paper-COVID-19-and-the-fight-against-undeclared-work>
- Drahokoupil, J. et Piasna, A. (2019), «Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement», document de travail de l'ETUI. Disponible à l'adresse: <https://www.etui.org/fr/publications/working-papers/work-in-the-platform-economy-deliveroo-riders-in-belgium-and-the-smart-arrangement>
- EU-OSHA (2017), «Réglementer l'incidence sur la santé et la sécurité au travail de l'économie des plateformes en ligne». Disponible à l'adresse: <https://osha.europa.eu/fr/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA (2021), «Espagne: loi pour les livreurs (riders' law), nouveau règlement relatif au travail sur les plateformes numériques».
- Commission européenne (2020), «Étude visant à rassembler des éléments sur les conditions de travail des travailleurs de plateformes». Disponible à l'adresse: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Parlement européen (2020), «The platform economy and precarious work» (L'économie des plateformes et le travail précaire). Disponible à l'adresse: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL\\_STU\(2020\)652734\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
- Gillis, D. (2017), «Some thoughts on the social law challenges in the sharing economy from a Belgian perspective», présentation lors du colloque «Ads, Apps and Social Debts» organisé par 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. Disponible à l'adresse: <https://bibliotest.ugent.be/publication/8572349>
- GIP (2020), «Pismo Głównego Inspektora Pracy p. Wiesława Łyszczka z dnia 29.06.2020 skierowane do Pana Stanisława Trociuka», Zastępcy Rzecznika Praw Obywatelskich. Disponible à l'adresse: <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Odpowied%C5%BA%20GIP%2C%2029.06.2020.pdf>
- OIT (Organisation internationale du travail) (2006), «R198 – Recommandation (n° 198) sur la relation de travail», 2006 (n° 198). Recommandation sur la relation de travail. Disponible à l'adresse: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/employmentrelationshiprecommandationno198.pdf>
- Isaac, M. (2017), «How Uber Deceives the Authorities Worldwide», The New York Times, 3 mars. Disponible à l'adresse: <https://www.nytimes.com/2017/03/03/technology/uber-greyball-program-evade-authorities.html>
- Koziarek, M. (2019), «Poland Case Study Report», Don't GIG up. Disponible à l'adresse: <http://www.dontgigup.eu/resources/>
- Kozłowska, H., (2019), «A Web of 'Partner' Companies Keeps Uber Out of Trouble in Poland», OneZero, 17 octobre. Disponible à l'adresse: <https://onezero.medium.com/a-web-of-partner-companies-keeps-uber-out-of-trouble-in-poland-ee8a82ffcd2>
- Lane, M. (2020), «Regulating platform work in the digital age», *Going Digital Toolkit Policy Note*, n° 1. Disponible à l'adresse: <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>
- Lenaerts, K., Beblavý, M. et Kilhoffer, Z. (2017), «Government Responses to the Platform Economy: Where do we stand? », CEPS Policy Insights, n° 2017-30/juillet 2017. Disponible à l'adresse: <https://www.ceps.eu/ceps-publications/government-responses-platform-economy-where-do-we-stand/>
- Lovejoy, B. (2018), «Uber had secret program called 'Ripley' that would nuke entire office's electronics to thwart police raids», 9to5Mac, 11 janvier. Disponible à l'adresse: <https://9to5mac.com/2018/01/11/uber-ripley-police-raids/>
- Matousek, M. (2018), «Uber reportedly disrupted government investigations for almost 2 years with a 'secret' system called 'Ripley'», Business Insider, 11 janvier. Disponible à l'adresse: <https://www.businessinsider.com/report-uber-system-disrupted-government-investigations-2018-1>

- Mattila-Wiro, P., Samant, Y., Husberg, W., Falk, M., Knudsen, A. et Saemundsson, E. (2020), «Work today and in the future: Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates», gouvernement finlandais. Disponible à l'adresse: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162419>
- Páramo, P. et Vega, M. L. (2017), «New forms of work and labour inspection: The new compliance challenges», IUSLabor, 2/2017. Disponible à l'adresse: [https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/New+forms+work\\_Paramo\\_Vega.pdf/92b01c9f-89e8-04a7-ea4d-b44ecb8331dd](https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/New+forms+work_Paramo_Vega.pdf/92b01c9f-89e8-04a7-ea4d-b44ecb8331dd)
- Sullivan, J. (2017), «An update on “greyballing”», Uber, 8 mars. Disponible à l'adresse: <https://www.uber.com/newsroom/an-update-on-greyballing>
- The Lancet (2020), «The plight of essential workers during the COVID-19 pandemic», vol. 395, n° 10237, p. 1587. Disponible à l'adresse: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)31200-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)31200-9)
- Zaleski, O. et Newcomer, E. (2018), «Uber's Secret Tool for Keeping the Cops in the Dark», Bloomberg, 11 janvier. Disponible à l'adresse: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-01-11/uber-s-secret-tool-for-keeping-the-cops-in-the-dark>

Auteurs: Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven), Dirk Gillis (HIVA-KU Leuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA).

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

Les auteurs tiennent à remercier leurs collègues, Monique Ramioul (HIVA-KU Leuven), Claire Dupont (Milieu), Inge Vandenbulcke et Sofia Falcone (EFTHEIA), la chercheuse indépendante espagnole Elvira Gonzalez Gago et l'équipe de gestion de projets de l'EU-OSHA, Maurizio Curtarelli et Emmanuelle Brun, pour leurs commentaires et leur appui précieux. Les auteurs remercient également tous les experts et parties prenantes qui ont participé à leurs entretiens. Ils ont apporté une contribution inestimable à ce projet.

La présente étude de cas stratégique a été commandée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Son contenu, y compris les opinions et/ou conclusions exprimées, n'engage que les auteurs et ne reflète pas nécessairement les vues 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, 2022

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.