

PROPOSITION DE LOI

**MAÎTRISER L'ORGANISATION
ALGORITHMIQUE DU TRAVAIL**

Première lecture



La proposition de loi propose d'encadrer le recours aux algorithmes dans l'organisation du travail en renforçant la responsabilité des employeurs et la protection des salariés. Elle introduit une distinction entre les opérateurs de mise en relation et les plateformes d'emploi qui exercent un contrôle sur les éléments essentiels de la relation qui les lient avec les travailleurs.

La commission ne l'a pas adoptée.

1. LA GESTION ALGORITHMIQUE DU TRAVAIL, UNE RÉALITÉ DÉJÀ PRÉSENTE ET PORTEUSE DE RISQUES**A. UN NOUVEAU MODÈLE D'ORGANISATION DU TRAVAIL INTRODUIT PAR LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES**

L'apparition des plateformes numériques n'a pas seulement entraîné une rupture technologique en permettant à une multitude d'acteurs d'être mis en relation en temps réel via une application. Elle a aussi initié **un bouleversement des relations de travail du fait du recours à des algorithmes pour organiser le travail humain.**

Ces plateformes sont organisées selon des modèles très divers, notamment au regard de la relation qu'elles entretiennent avec les travailleurs et avec leurs clients. Dans les secteurs de la mobilité – conduite de véhicule de transport avec chauffeur (VTC) et livraison de marchandises –, les travailleurs, formellement indépendants, sont soumis à **un degré élevé de contrôle et à une nouvelle forme de dépendance** : s'ils peuvent choisir à quel moment ils se connectent ou non à l'application, ils sont en réalité privés d'autonomie dans la réalisation de leur prestation.

Ces travailleurs, souvent précaires et contraints de recourir à ces formes d'emploi, **cumulent les fragilités** : bas revenus, protection sociale incomplète et exposition aux risques professionnels. Ils sont de surcroît mis en **compétition permanente** par les algorithmes.



Le Bureau international du travail (BIT) distingue **cinq éléments constitutifs du « management algorithmique »** : la surveillance constante, l'évaluation permanente des performances, l'application automatique des décisions sans intervention humaine, l'interaction des travailleurs avec un système et la faible transparence des algorithmes.

B. UNE « PLATEFORMISATION » QUI CONCERNE L'ENSEMBLE DE L'ÉCONOMIE

Ce modèle n'est plus concentré dans quelques secteurs mais a vocation à se généraliser à l'ensemble du monde du travail. En effet, les algorithmes sont déjà **de plus en plus utilisés pour gérer les ressources humaines** au sein des entreprises. L'intelligence artificielle (IA) peut ainsi intervenir dans les processus de recrutement, la gestion des évolutions de carrière ou l'évaluation des salariés.

Si elle permet des gains de productivité, cette gestion algorithmique du travail est porteuse de **risques pour les travailleurs** : surveillance abusive et généralisée, perte d'autonomie, discriminations, risques psycho-sociaux¹. Elle tend à déresponsabiliser les employeurs et à priver les acteurs du dialogue social de leur rôle en matière de détermination des conditions de travail.

Les risques sont d'autant plus importants que le fonctionnement des algorithmes peut échapper aux employeurs eux-mêmes, qui ont souvent recours à des solutions technologiques développées en externe.

Dans son rapport du 29 septembre 2021 sur « l'uberisation de la société »², Pascal Savoldelli a ainsi préconisé d'engager une réflexion pour adapter le droit du travail aux spécificités du *management* algorithmique et à ses conséquences sur les conditions de travail.

2. ADAPTER LE DROIT DU TRAVAIL POUR LIMITER LES DÉRIVES ET LES BIAIS LIÉS À L'USAGE D'ALGORITHMES

A. RESPONSABILISER LES EMPLOYEURS ET PROTÉGER LES SALARIÉS FACE À L'UTILISATION DES ALGORITHMES

Si les algorithmes constituent une aide considérable pour améliorer l'organisation des entreprises et exonérer les travailleurs de tâches parfois répétitives et contraignantes, ils doivent être encadrés et contrôlés lorsqu'ils sont utilisés à des fins d'organisation du travail.

D'une part, les travailleurs doivent être informés de l'utilisation de ces outils et avoir accès à leurs modalités de fonctionnement, dès lors qu'ils affectent leurs conditions de travail. D'autre part, l'utilisation d'algorithmes doit être considérée comme un simple outil d'aide à la décision de l'employeur qui doit demeurer entièrement responsable des décisions qu'il prend dans l'entreprise.

L'utilisation d'algorithmes doit être considérée comme un simple outil d'aide à la décision de l'employeur qui doit demeurer entièrement responsable des décisions qu'il prend.

À cette fin, l'**article 1^{er}** de la proposition de loi inscrit les décisions des employeurs prises à l'aide de moyens technologiques parmi les décisions relevant de leur **pouvoir de direction**. Il prévoit de renforcer l'accessibilité du contenu des décisions et d'informer le salarié des motivations des décisions le concernant. Il permet au salarié de demander qu'une nouvelle décision soit prise par un être humain à la suite d'un recours contre une décision résultant de l'utilisation d'algorithmes.

¹ Cf. « *Reprendre le contrôle de l'IA au travail : 24 propositions pour promouvoir un management algorithmique responsable* » - Livre blanc, #Leplusimportant, février 2022.

² Rapport d'information n° 867 (2020-2021) de M. Pascal Savoldelli, fait au nom de la mission d'information sur « l'uberisation de la société », déposé le 29 septembre 2021.

B. ASSURER LE RESPECT DU PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION DANS L'UTILISATION DES ALGORITHMES

Ayant pour but d'opérer des tris de données et de proposer des recommandations en fonction d'un ensemble de données, **les algorithmes peuvent conduire à des discriminations des travailleurs contraires à la loi**. Les discriminations induites par l'usage des algorithmes peuvent résulter des critères fixés dès la construction de l'algorithme mais aussi du traitement des données opéré par l'algorithme pour formuler un tri ou une recommandation.

Une telle situation peut notamment se produire en matière de recrutement : en 2017, l'entreprise *Amazon* a dû renoncer à l'utilisation d'un algorithme pour le recrutement de salariés, car il induisait une discrimination à l'embauche en privilégiant les hommes aux femmes. Le logiciel s'appuyait sur une base de données recensant les *curriculum vitae* reçus par l'entreprise depuis dix ans. Cette base comprenant une grande majorité de *curriculum vitae* d'hommes, l'algorithme en a déduit que les candidats masculins étaient préférables et rejetait les candidatures féminines¹.

Face à de tels risques, il est nécessaire que l'employeur soit responsable des outils technologiques sur lesquels il s'appuie pour le recrutement ou la gestion des salariés dans l'entreprise.

La protection des travailleurs contre toutes les formes de discriminations au travail ne saurait être affaiblie par l'utilisation d'outils technologiques pour l'organisation des entreprises.

En conséquence l'article 2 de la proposition de loi pose le principe selon lequel, en cas de litige portant sur une discrimination au travail, l'employeur doit apporter la preuve que les outils qu'il utilise ne sont pas source de discriminations. À cette fin, il étend la procédure contentieuse sur les discriminations au travail aux litiges portant sur les décisions des employeurs prises à l'aide de moyens technologiques.

3. METTRE EN LUMIÈRE LA SUBORDINATION DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES

A. L'ABSENCE DE RÉPONSE SATISFAISANTE À L' « UBERISATION »

Bien qu'elles se présentent comme de simples intermédiaires, mettant en relation des travailleurs indépendants avec des clients, **certaines plateformes jouent un rôle essentiel dans l'organisation des prestations qu'elles proposent**. C'est notamment le cas des plateformes exerçant dans les secteurs de la mobilité. Les travailleurs recourant à ces plateformes ne sont généralement pas en mesure de fixer le prix de leur prestation ni de définir les conditions de sa réalisation : **ceux-ci sont déterminés par un algorithme dont ils ne connaissent pas les paramètres**.

L'ambiguïté de la qualification des travailleurs des plateformes donne lieu à un contentieux abondant, auquel la réponse des juridictions n'est pas univoque. Plusieurs décisions de la Cour de cassation ont penché dans le sens de la requalification en salariés de livreurs à vélo ou de chauffeurs de VTC (*Take Eat Easy*, 28 novembre 2018 ; *Uber*, 4 mars 2020). Toutefois, les plateformes modifiant régulièrement leurs algorithmes et leurs conditions d'utilisation, **ces décisions n'apportent pas de réponse définitive à la question du statut de ces travailleurs**, ce qui permet à ces acteurs d'échapper à un plus large mouvement de requalification.

¹ « Quand le logiciel de recrutement d'Amazon discrimine les femmes », *Les Échos*, 13 octobre 2018.

À défaut de leur reconnaître le statut de salarié, le législateur a progressivement octroyé, depuis 2016, des droits spécifiques aux travailleurs de plateformes en prévoyant que, lorsqu'une plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service et fixe son prix, elle a une « **responsabilité sociale** » à l'égard des travailleurs indépendants recourant à ses services.

En particulier, la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 et les ordonnances du 21 avril 2021 et du 6 avril 2022 ont posé le cadre d'un dialogue social entre travailleurs indépendants et plateformes dans les secteurs de la mobilité.



Nombre de travailleurs des plateformes de VTC et de livraison appelés à élire leurs représentants en 2022



Revenu minimum par course négocié par les chauffeurs de VTC¹



des travailleurs de plateformes de l'UE gagnent moins que le salaire horaire net du pays dans lequel ils travaillent²

Les sujets négociés dans ce cadre, qu'il s'agisse de la rémunération des travailleurs ou du contrôle des algorithmes, sont essentiels. Toutefois, **les droits spécifiques qui ont été progressivement accordés à ces travailleurs ont avant tout eu pour effet de les enfermer dans un statut d'indépendant « amélioré » et de conforter le modèle des plateformes**, lequel repose sur le contournement du droit du travail et le *dumping* social. Or, le statut d'indépendant n'est pas adapté à la situation des travailleurs précaires, qu'ils soient livreurs à vélo ou chauffeurs de VTC, et ne correspond pas à la réalité des relations entre ces travailleurs et les plateformes.

B. LA PROPOSITION DE QUALIFIER JURIDIQUEMENT LES PLATEFORMES ALLANT AU-DELÀ DE LA MISE EN RELATION

Afin de conforter le mouvement jurisprudentiel en faveur de la requalification de certains travailleurs de plateformes, l'**article 3** vise à **introduire une distinction** entre, d'une part, les véritables opérateurs de mise en relation et, d'autre part, les **plateformes d'emploi qui exercent un contrôle juridique et économique** sur les éléments essentiels de la relation qui les lient avec les travailleurs. En conséquence, un travailleur opérant en lien avec une telle plateforme devrait relever, sous le contrôle du juge, d'une relation de travail salarié et non du régime de la responsabilité sociale des plateformes. Il pourrait ainsi prétendre au bénéfice d'une rémunération horaire minimale, d'un encadrement des ruptures ainsi que d'une protection sociale appropriée.

Réunie le mercredi 29 mars 2023 sous la présidence de Catherine Deroche, **la commission n'a pas adopté la proposition de loi**, considérant qu'elle n'apporte pas de garanties supplémentaires aux travailleurs et qu'il est prématuré de légiférer alors que des travaux sont en cours au niveau européen. La discussion en séance publique portera sur le texte déposé.

¹ Accord du 18 janvier 2023 créant un revenu minimal par course dans le secteur des plateformes VTC.

² Source : Commission européenne.



EN SÉANCE

Examinée en séance publique le 6 avril 2023, la proposition de loi n'a pas été adoptée par le Sénat.



Catherine Deroche
Sénatrice (LR) de Maine-et-Loire
Présidente



Cathy Apourceau-Poly
Sénatrice (CRCE) du Pas-de-Calais
Rapporteuse

Consulter le dossier législatif :
<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl21-770.html>

