

PROPOSITION DE DIRECTIVE RELATIVE AUX TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES



Proposition de directive de M^{me} Leïla Chaïbi
Membre de la commission
emploi et affaires sociales

LEÏLA **CHAIBI**

AVANT PROPOS



Le 12 décembre 2019, des dizaines de coursiers à deux roues, chauffeurs VTC et taxis venus des quatre coins de l'Europe étaient réunis au Parlement européen dans le cadre du Forum transnational des alternatives à l'ubérisation que je co-organisais. Devant les parlementaires et auprès des représentants de la Commission européenne, ils témoignaient alors de l'urgence de pouvoir bénéficier d'une protection sociale et de conditions de travail décentes et encadrées.

Recrutés sous statut de travailleurs indépendants par les plateformes numériques, ces forçats du bitume sont dans les faits soumis à la subordination d'un employeur qui contourne le droit du travail, s'exonère de ses responsabilités sociale, civile et pénale en tirant profit d'une main d'œuvre fragile et corvéable. Ainsi l'ont attesté à de multiples reprises des tribunaux européens qui ont eu à se prononcer sur le statut de ces travailleurs « ubérisés ». Il est plus qu'urgent que l'Union européenne rattrape son retard sur la jurisprudence des Etats membres en permettant aux travailleurs des plateformes numériques de bénéficier de droits identiques à ceux de n'importe quel salarié.

C'est la vocation de la présente proposition de directive, rédigée avec la contribution des experts de l'ubérisation, que d'être reprise par la Commission européenne.

Parce que le temps presse.

Leïla Chaïbi

EXPOSÉ DES MOTIFS



1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

Justification et objectifs de la proposition

Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action

Cohérence avec les autres politiques de l'Union

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

Base juridique

Subsidiarité (pour les compétences non exclusives)

Proportionnalité

Choix de l'instrument

3. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

4. AUTRES ÉLÉMENTS

Documents explicatifs

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

Justification et objectifs de la proposition

La présente proposition vise à garantir les droits du travail et les droits sociaux des travailleurs des plateformes numériques.

Dans sa résolution du 10 octobre 2019 sur l'emploi et les politiques sociales de la zone euro (2019/2111(INI)), le Parlement européen a appelé « à une action coordonnée de l'Union européenne en vue de veiller à la protection sociale des travailleurs de plateforme et de garantir l'ensemble de leurs droits sociaux et du travail, indépendamment de leur statut professionnel, et à étendre la couverture des conventions collectives à ces travailleurs ».

Dans ses Orientations politiques pour la Commission européenne 2019-2024, Ursula von der Leyen a dit vouloir examiner « les moyens d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateforme ». Dans leurs lettres de mission, les commissaires Schmit et Vestager ont été chargés de chercher « les moyens d'améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes ».

Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action

La présente directive est conforme à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 selon laquelle « tout travailleur de la Communauté européenne a droit à une protection sociale adéquate et doit bénéficier, quel que soit son statut et quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille, de prestations de sécurité sociale d'un niveau suffisant ».

La présente directive est également conforme au Socle européen des droits sociaux. Elle met en œuvre son cinquième principe selon lequel « indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée est encouragée [...] Les relations de travail qui conduisent à des conditions de travail précaires doivent être évitées, notamment en interdisant les abus de contrats atypiques ».

Cohérence avec les autres politiques de l'Union

L'amélioration des conditions de travail et de l'accès à la protection sociale est un principe essentiel conforme tant à l'ambition d'une économie au service des personnes qu'à la promotion du mode de vie européen, fondé notamment sur l'équité sociale.

Ces objectifs ont également une incidence positive sur le développement économique et sont fondamentaux pour promouvoir la lutte contre les formes de concurrence déloyale.

Ainsi, les entreprises de plateformes étant basées sur des personnes au service d'autres personnes qui sont souvent des clients réguliers plutôt que sur des transactions ponctuelles, fournir une formation appropriée et une évolution de carrière aux travailleurs de ces structures est essentielle afin d'attirer et conserver les travailleurs les plus talentueux.

A l'inverse, l'absence d'action dans le domaine fait courir le risque d'une concurrence inéquitable avec les entreprises qui fournissent des services similaires par le biais de modèles économiques respectueux des normes réglementaires en vigueur, quelles que soient leur taille et leur forme. Une précarisation accrue du travail est aussi synonyme de perte pour les entrepreneurs traditionnels, de déprofessionalisation (perte d'expertise) et de manque à gagner pour les systèmes de sécurité sociale.

Les objectifs de la proposition sont conformes aux droits fondamentaux énoncés dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne¹, notamment à l'article 8 (Protection des données à caractère personnel), 12 (Liberté de réunion et d'association), 27 (Droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise), 28 (Droit de négociation et d'actions collectives), 30 (Protection en cas de licenciement injustifié), 31 (droit du travailleur à des conditions de travail justes et équitables), 32 (Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes au travail), 33 (Vie familiale et vie professionnelle), 34 (Sécurité sociale et aide sociale) et à l'article 35 (Protection de la santé).

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

Base juridique

Conformément à l'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE, le Parlement européen et le Conseil «peuvent arrêter, dans les domaines visés au paragraphe 1, points a) à i), par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres ».

L'objectif de la présente proposition est d'améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques conformément à l'article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE, en établissant des normes minimales de travail et de sécurité sociale dans l'économie des plateformes numériques. L'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE constitue dès lors la base juridique adéquate pour la proposition de la Commission.

¹. Disponible à l'adresse <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:12016P/TXT>

La présente proposition vise à garantir les droits du travail et les droits sociaux des travailleurs des plateformes numériques.

Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du TFUE, l'amélioration, en particulier, des conditions de travail est un domaine de la politique sociale pour lequel l'Union dispose d'une compétence partagée avec les États membres.

Subsidiarité (pour les compétences non exclusives)

Étant donné que les problèmes que rencontrent les travailleurs des plateformes dans la reconnaissance de leurs droits sont largement similaires dans l'ensemble de l'Union, celle-ci a clairement un rôle à jouer pour aider les États membres à y faire face. Les données recueillies lors des travaux préparatoires indiquent de grandes différences entre les États membres en ce qui concerne leur approche réglementaire des plateformes numériques.

Ainsi, l'Allemagne et le Danemark par exemple ont fait le choix d'interdire à une plateforme de transports, pionnière dans le domaine des VTC et reconnue, d'exercer sur leurs territoires, car l'entreprise ne se conformait pas aux réglementations du transport de personnes. D'autres États-membres ont interdit certains services seulement de la même plateforme, quand d'autres n'ont à ce jour pas établi de limitations.

De plus, ces dernières années, des actions en justice alléguant une classification erronée des travailleurs des plateformes en tant que « sous-traitants indépendants » plutôt qu'en tant que « salariés » se sont généralisées dans l'Union, au sein des tribunaux nationaux mais aussi de la Cour de justice de l'Union européenne². Cela signale une incertitude juridique qui appelle une clarification législative.

Dans ces circonstances, l'action des États membres ne peut, à elle seule, garantir le respect, pour tous les travailleurs de l'Union et dans tous les États membres, de leurs droits et de conditions de travail dignes.

Des niveaux de protection différents peuvent également inciter les entreprises à implanter leurs installations de production dans les États membres dont les normes sont les plus basses.

De plus, la présente proposition favorisera le développement de l'emploi transnational en rassurant les travailleurs : quel que soit l'État membre où ils travaillent, ils bénéficieront d'un socle d'exigences et de niveaux de protection minimums de leurs conditions de travail.

Par conséquent, une action à l'échelle de l'Union s'avère à la fois nécessaire pour atteindre les objectifs visés par la présente proposition et conformément à l'article 5, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne (TUE).

².
Liste : <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#fra1>

Étant donné que les problèmes que rencontrent les travailleurs des plateformes dans la reconnaissance de leurs droits sont largement similaires dans l'ensemble de l'Union, celle-ci a clairement un rôle à jouer pour aider les États membres à y faire face.



De plus, ces dernières années, des actions en justice alléguant une classification erronée des travailleurs des plateformes en tant que « sous-traitants indépendants » plutôt qu'en tant que « salariés » se sont généralisées dans l'Union, au sein des tribunaux nationaux mais aussi de la Cour de justice de l'Union européenne. Cela signale une incertitude juridique qui appelle une clarification législative.



Proportionnalité

La présente proposition contribue à la réalisation des objectifs fixés en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs des plateformes numériques.

Conformément à l'article 153, paragraphe 4, du TFUE, les dispositions de la présente proposition n'empêchent pas les États membres de maintenir ou d'établir des mesures de protection plus strictes conformément aux traités.

Conformément au principe de proportionnalité énoncé à l'article 5, paragraphe 4, du TUE, la présente proposition ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

Choix de l'instrument

L'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE n'autorise l'adoption de prescriptions minimales dans le domaine des conditions de travail que « par voie de directives ».

3. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

La proposition n'exige pas de ressources budgétaires ou humaines supplémentaires à la charge du budget de l'Union ou des organes créés par l'Union.

4. AUTRES ÉLÉMENTS

Documents explicatifs

Les États membres doivent communiquer à la Commission le texte des dispositions nationales transposant la directive ainsi qu'un tableau de correspondance entre ces dispositions et la directive. Des informations claires sur la transposition des nouvelles dispositions sont indispensables pour garantir le respect des exigences minimales visées dans la proposition. La surcharge administrative estimée, liée à la présentation de documents explicatifs, n'est pas disproportionnée. De tels documents explicatifs peuvent être rédigés de façon plus efficace par les États membres.

Compte tenu de ce qui précède, il est proposé que les États membres s'engagent à notifier leurs mesures de transposition à la Commission au moyen d'un ou de plusieurs documents expliquant le lien entre les éléments de la directive et les dispositions correspondantes des instruments nationaux de transposition.

PROPOSITION DE DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL



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

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

vu la proposition de la Commission européenne, après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen, après consultation du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit :



[...] Les travailleurs de plateformes ne bénéficient pas des droits et avantages dus en droit du travail. [...] ils peuvent rencontrer des difficultés insurmontables dans l'exercice de leurs droits collectifs [...].



[...] injonctions informatisées au travers d'algorithmes, ce qui est source tant d'arbitraire [...].



(1)

La présente directive respecte les droits fondamentaux et principes qui sont reconnus notamment par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Elle vise en particulier à assurer le plein respect de l'article 31 de la charte qui prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ainsi qu'à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

(2)

La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs dispose, en son point 7, entre autres, que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne ; ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions. Le Socle européen des droits sociaux dispose, en son point 5, que les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et la formation, et ce indépendamment du type et de la durée de la relation de travail.

(3)

L'économie des plateformes soulève des questions sur l'application des cadres juridiques existants, interrogeant les limites entre fourniture professionnelle et non professionnelle de services, ou entre salariés et travailleurs indépendants. Cela suscite dès lors une certaine incertitude sur les règles applicables, en particulier lorsqu'elle s'accompagne d'une fragmentation réglementaire découlant d'approches divergentes à cet égard au niveau national ou local. Les plateformes numériques arguent du désir des individus d'autonomie au travail et de liberté quant au choix des créneaux horaires et jours travaillés pour ne leur offrir que des contrats commerciaux, et non des contrats de travail.

(4)

De ce fait, les travailleurs de plateformes ne bénéficient pas des droits et avantages dus en droit du travail. Cela concerne d'une part les droits individuels, en particulier des règles concernant la rémunération, le temps de travail, les congés, la formation... D'autre part, ils peuvent rencontrer des difficultés insurmontables dans l'exercice de leurs droits collectifs : liberté syndicale, droit de négociation collective, droit à l'action collective...

(5)

De la même façon, ils ne bénéficient pas plus de l'accès à la protection sociale traditionnelle offerte par le salariat, en particulier en ce qui concerne les branches accidents du travail – maladies professionnelles et chômage.

(6)

Les travailleurs de plateformes connaissent par ailleurs des problématiques spécifiques à leur outil de travail, basé sur des injonctions informatisées au travers d'algorithmes, ce qui est source tant d'arbitraire au quotidien que de risques pour la protection de leurs données personnelles et de respect de leur droit à un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.



[...] Le modèle des plateformes s'est établi sur la gestion d'une force de travail contingente, mobilisée ponctuellement pour satisfaire les hausses de la demande, et le transfert sur les épaules des travailleurs de l'impact des fluctuations de marché.



(7)

Pourtant, le recours au statut de travailleur indépendant qui prévaut actuellement ne semble pas se justifier, du fait de fonctions dont l'indépendance apparaît au mieux comme hautement disputée et source de nombreuses procédures légales, voire fictive. Plutôt, il apparaît que le modèle des plateformes s'est établi sur la gestion d'une force de travail contingente, mobilisée ponctuellement pour satisfaire les hausses de la demande, et le transfert sur les épaules des travailleurs de l'impact des fluctuations de marché.

(8)

Ce phénomène tend à concerner toujours davantage d'industries et le travail dans l'économie moderne devient précaire, externalisé et divisé, avec des travailleurs gérés par et via des données, payés à la tâche. L'effet de halo généré par les plateformes va donc bien au-delà des seuls travailleurs concernés, en créant de l'insécurité économique et sociale.

(9)

Par conséquent, la présente directive établit un cadre protecteur pour les travailleurs des plateformes numériques qui est non discriminatoire, transparent et proportionné, tout en respectant la diversité des marchés du travail et des relations entre les partenaires sociaux.

(10)

Pour ce faire, l'article premier établit d'abord l'objet de la directive et rappelle les limites posées par le principe de subsidiarité.

(11)

L'article deux établit la définition de la notion de «travailleur» qui déterminera la qualité de travailleur d'une plateforme numérique. Le même article établit également la définition de « plateforme numérique », en rendant explicite le fait que la mise en relation entre clients et travailleurs n'est pas l'objet de l'activité de la plateforme mais la modalité d'accès et de réalisation du service.

(12)

Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale. L'article 3 précise les obligations dues aux travailleurs par les plateformes, notamment en matière de formation du contrat d'embauche, de rupture de celui-ci, de rémunération, de temps de travail, d'accès à la représentation collective et à la protection sociale. De manière plus spécifique à l'outil de travail, l'article 4 précise qu'il incombe à la plateforme de rendre intelligible le fonctionnement algorithmique de l'entreprise aux travailleurs et à leurs représentants. L'article 5 renforce la protection des données personnelles des travailleurs des plateformes.

(13)

Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir établir un cadre de protection pour les travailleurs de plateformes harmonisé au niveau communautaire, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc, en raison de la dimension et des effets de l'action envisagée, être mieux réalisé au niveau communautaire, par le biais de l'introduction de prescriptions minimales applicables dans l'ensemble de l'Union, l'Union peut prendre des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité, tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.



Par conséquent, la présente directive établit un cadre protecteur pour les travailleurs des plateformes numériques



ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :

CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier Objectif et objet

1. La présente directive garantit la protection des travailleurs des plateformes numériques, en alignant leurs droits du travail et leurs droits sociaux sur ceux du reste des travailleurs.
2. La présente directive ne porte en aucune manière atteinte à l'exercice des droits fondamentaux reconnus dans les États membres et au niveau de l'Union, notamment le droit ou la liberté de faire grève ou d'entreprendre d'autres actions prévues par les systèmes de relations du travail propres aux États membres, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. Elle ne porte pas non plus atteinte au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales.

Article 2 Définitions et champ d'application

Aux fins de la présente directive, on entend par :

- « plateforme numérique » : entreprise de services organisés hors ligne, notamment dans le secteur du transport de personne avec chauffeur et de la livraison de repas, et dont l'objet est de proposer à ses clients via des modalités numériques et algorithmiques une force de travail qu'elle organise en vue de la réalisation de la prestation qu'elle leur propose. Elle établit ou influence de manière significative les conditions et la rémunération de l'échange.
- « travailleur » : toute personne qui conclue avec une plateforme numérique un contrat portant sur la location de sa force de travail, qu'elle soit intellectuelle ou manuelle, en vue de la réalisation du service proposé et organisé par la plateforme, et ce moyennant rémunération.



« travailleur » : toute personne qui conclue avec une plateforme numérique un contrat portant sur la location de sa force de travail, qu'elle soit intellectuelle ou manuelle, en vue de la réalisation du service proposé et organisé par la plateforme, et ce moyennant rémunération.



CHAPITRE II CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Article 3 Principes généraux

Les États membres veillent à ce que les plateformes numériques visées à l'article 2 garantissent aux travailleurs des plateformes numériques que les conditions de travail et d'emploi couvrant les matières énoncées ci-après sont fixées par des conventions collectives, contrats ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale :

- a) les modalités de formation et de rupture du contrat d'embauche ;
- b) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, la durée minimale des congés annuels payés ;
- c) la rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires ;
- d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ;
- f) le fonctionnement des algorithmes, le traitement des données personnelles et les garanties du droit à la déconnexion ;
- g) les mesures de santé et sécurité et de bien-être du travailleur lors de son travail ;
- h) les modalités de représentation, négociation et action collectives ;
- i) les modalités d'accès à la protection sociale.

Article 4 Algorithmes

1. Il incombe à la plateforme de rendre intelligible le fonctionnement algorithmique de l'entreprise aux travailleurs et à leurs représentants.
2. La plateforme indique les principaux paramètres qui, individuellement ou collectivement, sont les plus importants pour déterminer l'attribution des équipes, la répartition des offres d'emploi et des lieux de travail et d'évaluation du travail effectué, les modalités des temps d'attente et de fixation des rémunérations, ainsi que l'importance relative de ces principaux paramètres, en fournissant une description facilement et publiquement accessible, énoncée dans une formulation claire et compréhensible. La plateforme tient cette description à jour.
3. L'acquis communautaire en matière de lutte anti-discrimination s'applique aux algorithmes.

Article 5 Données personnelles

1. Les données à caractère personnel des travailleurs des plateformes numériques sont traitées conformément aux dispositions du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

2. Toute forme de traitement de données visant à l'élaboration de mécanismes de notation de réputation et chaque fois qu'une modification de l'algorithme est envisagée fait l'objet d'une négociation collective entre les plateformes numériques et les représentants des travailleurs.

CHAPITRE III DISPOSITIONS FINALES

Article 6

1. La présente directive est sans préjudice du droit des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs ou de favoriser ou de permettre des conventions collectives ou des accords conclus entre les partenaires sociaux plus favorables aux travailleurs.
2. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines couverts par la présente directive. Les mesures prises pour la mise en œuvre de la présente directive sont sans préjudice des droits des États membres et/ou des partenaires sociaux d'arrêter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes de celles qui existent au moment de l'adoption de la présente directive, pour autant que les exigences minimales prévues par la présente directive soient respectées.

Article 7 Sanctions

1. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non respect de la présente directive par les plateformes numériques. En particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.
2. Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer leur mise en œuvre. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le *jour mois année*. Les États membres notifient toute modification ultérieure desdites dispositions à la Commission dans les meilleurs délais. Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.

Article 8 Mise en œuvre

1. Les États membres adoptent et publient les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le *jour mois année*, ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure d'atteindre les objectifs fixés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Il incombe à la plateforme de rendre intelligible le fonctionnement algorithmique de l'entreprise aux travailleurs et à leurs représentants.

Les États membres [...] veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

2. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 9 Réexamen par la Commission

Au plus tard le *jour mois année*, la Commission réexamine l'application de la présente directive, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Article 10 Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

Article 11 Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Strasbourg, le

Par le Parlement européen
Le président

Par le Conseil
Le président



Cette directive européenne est le fruit d'un travail collectif initié par Leïla Chaïbi dans le cadre de son mandat de députée européenne.

Cette directive n'aurait pu voir le jour sans la participation et le travail de nombreuses personnes :

Anne Dufresne, chercheuse au Gresea

Barbara Gomes, docteure en droit privé

Silvia Borelli, directrice de recherche,
maîtresse de conférences en droit international public

Odile Chagny, économiste, chercheuse
à l'Institut de recherches économiques et sociales

Christophe Degryse, chercheur au European Trade Union
Institute

Auriane Lamine, docteure en droit privé

Edouard Bernasse, secrétaire général du CLAP,
le Collectif des livreurs autonomes de Paris

Ludovic Voet, secrétaire Confédéral
à la Confédération Européenne des Syndicats



LEILA **CHAIBI**