



universität  
wien



# DOCUMENT D'ORIENTATION POLITIQUE

NUMÉRISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DES VALEURS CLASSIQUES DANS UN NOUVEAU  
MONDE NUMÉRIQUE



Co-funded by  
the European Union

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>LE DIALOGUE SOCIAL COMME ÉLÉMENT ESSENTIEL DE L'INNOVATION</b> .....	<b>4</b>
<b>QUI?</b> .....	<b>5</b>
<b>OÙ?</b> .....	<b>9</b>
Sur la forme.....	10
Sur le fond .....	12
<b>COMMENT?</b> .....	<b>16</b>
Comités d'entreprise européens .....	20
<b>QUOI?</b> .....	<b>21</b>
Algorithmes et Intelligence Artificielle .....	21
Déconnexion numérique.....	23
Outils numériques de surveillance .....	24
Environnement .....	25
<b>L'IMPORTANCE DE LA FORMATION</b> .....	<b>26</b>
<b>AUTRES OPTIONS RÉGLEMENTAIRES</b> .....	<b>28</b>

Ce document a été rédigé par José María Miranda Boto et Elisabeth Brameshuber, chefs de projet du projet de recherche DIGILARE (101126503), financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent toutefois que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de la Commission européenne. Ni l'Union européenne ni l'autorité qui octroie la subvention ne peuvent en être tenues responsables.

Le document a été rédigé grâce aux contributions des membres de l'équipe de recherche, Judith Brockmann (Allemagne), Merle Erikson (Estonie), Michael Doherty (Irlande), Lidia Gil Otero, Yolanda Maneiro Vázquez et Daniel Pérez del Prado (Espagne), Marie-Cécile Escande-Varniol, Cécile Nicod et Christophe Teissier (France), Piera Loi (Italie), Luca Ratti (Luxembourg), Tamás Gyulavári et Gábor Kártyás (Hongrie), Nicola Gundt (Pays-Bas), Franz Marhold et Christina Schnittler (Autriche), Łukasz Pisarczyk (Pologne), Teresa Coelho Moreira (Portugal), Felicia Roşioru (Roumanie), Jenny Julén Votinius (Suède) et Kübra Dogan-Yenisey (Turquie), en tenant également compte des commentaires reçus des parties prenantes pendant la mise en œuvre du projet.

## INTRODUCTION

Depuis la formulation, en 2022, de la proposition de recherche du projet DIGILARE, les avancées technologiques se sont succédées à un rythme effréné. Selon les estimations de la Commission européenne<sup>1</sup>, 5 % des personnes employées dans l'Union travaillent dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC). Le nombre de personnes qui exercent leur activité en télétravail via des moyens informatiques, après avoir connu une hausse spectaculaire pendant la pandémie, est resté élevé : à la fin de l'année 2024, 13,5 % des personnes employées dans la zone euro travaillaient à distance, avec des pics atteignant 38 % aux Pays-Bas<sup>2</sup>.

Mais la transformation numérique va bien au-delà des professions à contenu technologique ou du télétravail. Les transformations des moyens et des modes de production placent l'Union européenne face à un scénario de changement de paradigme où les droits des travailleurs peuvent être profondément modifiés. Cette mutation peut entraîner des suppressions d'emplois, comme le prévoient certains rapports en raison de l'impact de l'Intelligence Artificielle (IA), ou encore des exclusions dans l'accès à l'emploi fondées sur le sexe, l'âge ou la condition sociale, en fonction du degré d'accès différencié à ces technologies. Mais d'autres changements peuvent bénéficier aux travailleurs, notamment par des gains de productivité, comme une réduction du temps de travail. La transformation numérique est un processus complexe aux multiples ramifications.

Le point de départ de ce document repose sur la conviction que le dialogue social, et avec lui les droits à l'information et à la consultation, constituent des outils essentiels pour permettre à l'Union européenne et à ses États membres d'aborder le monde du travail de demain dans le cadre de la transformation numérique. Depuis plusieurs années, l'Union européenne promeut la concertation au sein des entreprises comme un instrument d'anticipation du changement. Rarement le changement n'aura été aussi profond qu'à l'heure actuelle en Europe, et le dialogue social doit être considéré comme un outil essentiel de cette transition.

Le 10 septembre, le processus de consultation lancé par la Commission européenne s'est achevé sur la préparation éventuelle d'un nouveau Plan d'action

---

<sup>1</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025>

<sup>2</sup> Pour une vue d'ensemble de l'augmentation de l'utilisation des TIC par les entreprises, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025#businesses-online>

du socle européen des droits sociaux. Ce document constitue, dans une certaine mesure, notre contribution à ce débat.

Nous considérons que dans le monde numérique, un système d'information et de consultation bien conçu n'est pas un luxe, mais un facteur concurrentiel décisif. En abordant ces défis avec la perspective adéquate, il est possible de garantir les droits individuels et collectifs, tout en accroissant la productivité et en stimulant l'innovation.

### **LE DIALOGUE SOCIAL COMME ÉLÉMENT ESSENTIEL DE L'INNOVATION**

La coopération, et non nécessairement le conflit, doit constituer le fondement sur lequel s'appuiera ce Plan d'Action ou toute autre initiative dans le débat sur l'avenir des relations de travail. Naturellement, un soutien institutionnel fort est indispensable, tant de la part de l'Union européenne que des États membres, afin d'appuyer les actions menées au sein des entreprises. Le recours au financement européen ou la prise en compte d'avantages fiscaux peuvent être des instruments particulièrement utiles.

Le modèle de coopération que nous défendons doit prendre racine dans le dialogue social européen, conformément à ce que prévoit le Plan d'Action lui-même. Conformément à l'article 154 du TFUE (Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne), avant de présenter des propositions relevant du domaine de la politique sociale, la Commission consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action de l'Union, puis procède à une seconde phase de consultation portant sur le contenu de cette action.

L'analyse des propositions ayant conduit à une législation effective ces dernières années montre que les consultations promues par la Commission européenne vont au-delà de ce que prévoit l'article 154 du TFUE. Dans les textes dont la base juridique se situe en dehors du Titre X du TFUE, et qui ne relèvent donc pas à proprement parler de la « politique sociale », la consultation des parties prenantes – à laquelle s'ajoute désormais une phase de consultation publique générale – s'est imposée comme une évolution des pratiques. Le Pacte pour le dialogue social européen consacre cette extension dans son texte.

L'exemple le plus éloquent est la procédure ayant conduit à l'adoption de la directive (UE) 2018/957, qui modifie la directive 96/71/CE relative au détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Il s'agit d'une directive fondée sur les articles 53 et 62 du TFUE, relatifs aux libertés

d'établissement et de prestation de services. Elle ne comporte donc aucune référence à l'article 154 du TFUE. Cependant, la section de la proposition de la Commission dédiée à la consultation des parties prenantes recense, avec un niveau de détail inégalé, les avis de l'ensemble des acteurs sociaux, tant intersectoriels que sectoriels, sur la modification envisagée. Ce mécanisme a ainsi dépassé les frontières techniques de la politique sociale pour s'étendre à des domaines qui, matériellement, en relèvent, même s'ils sont classés différemment dans l'ordre juridique de l'Union européenne.

À la lumière de ce précédent, nous estimons que, pour la mise en œuvre de toute proposition figurant dans le présent document, il convient de mener une consultation approfondie avec les acteurs sociaux, non seulement sur l'opportunité, mais surtout sur le contenu des mesures envisagées, conformément à la philosophie du Pacte. Les enseignements tirés des échanges avec les partenaires sociaux, dans le cadre du projet DIGILARE, nous permettent d'affirmer que ce sont ces acteurs qui sont les mieux placés pour diagnostiquer les besoins réels. À l'occasion du 40<sup>e</sup> anniversaire du lancement du dialogue social européen à Val Duchesse, nous considérons que légiférer sans tenir compte de cette précieuse expertise serait dénué de sens, sans que celle-ci doive pour autant être utilisée comme un instrument de blocage.

Comme l'ont montré les meilleures pratiques identifiées au cours du projet DIGILARE, un travail numérique bien conçu peut constituer une valeur stratégique partagée entre entreprises et travailleurs. La direction et les salariés doivent s'efforcer d'atteindre ensemble, un travail numérique de qualité. Selon nous, un tel travail numérique repose sur la prise en compte des besoins collectifs des travailleurs, à travers des mécanismes d'information et de consultation efficaces. Parallèlement, un travail numérique de qualité (et donc un système d'information et de consultation performant), constitue également un facteur de compétitivité, comme l'a démontré la co-construction des connaissances avec les parties prenantes au sein du projet DIGILARE. Le travail numérique de qualité n'est donc pas seulement une revendication sociale.

## QUI?

La première orientation du projet DIGILARE vise à identifier le champ d'application personnel des droits à l'information et à la consultation, et à envisager d'éventuelles extensions de leur champ d'effectivité.



universität  
wien



La transformation numérique s'accompagne d'un modèle productif qui mise fortement sur la décentralisation et la délocalisation de la production. Les entreprises réduisent leurs effectifs et recourent à des formes de contractualisation civile ou commerciale que l'on croyait dépassées. L'économie de plateforme a constitué l'un des foyers d'émergence de cette tendance, aujourd'hui multipliée et amplifiée, générant dans de nombreux cas des situations de précarité et de dépendance économique marquées. Les effets négatifs de cette évolution sur la représentation des travailleurs et sur les droits à l'information et à la consultation ont déjà été largement exposés.

Lors de l'analyse des solutions possibles à cette situation, les débats menés dans le cadre du projet DIGILARE ont montré que la traduction juridique de la notion de dépendance économique suscite de profonds désaccords. Ces divergences sont à la fois d'origine nationale et idéologique : elles tiennent à la position des travailleurs indépendants et d'autres formes de travail non salarié vis-à-vis du droit du travail, au rôle et à l'intérêt des syndicats dans leur défense, ainsi qu'à des questions techniques liées à la mise en œuvre du droit de l'Union européenne.

Cette divergence reflète un débat toujours actif : la préoccupation relative à la protection des travailleurs atypiques est aujourd'hui bien réelle et figure dans de nombreux documents nationaux et européens. Le présent document ne se penche pas sur la nature juridique de ces relations, mais sur la possibilité d'étendre la garantie des droits à l'information et à la consultation à ces personnes, sans préjuger de leur statut contractuel.

Le point de départ dans l'Union est l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui reconnaît aux travailleurs ou à leurs représentants le droit à l'information et à la consultation, sans pour autant définir la notion de « travailleur ». Pendant des années, ce vide a été comblé par la notion de travailleur au sens de l'article 45 du TFUE. Cependant, cette transposition automatique ne s'avère pas pleinement satisfaisante. Certains groupes relèveraient de cette définition, mais ne devraient pas être amenés à s'auto-informer ou s'auto-consulter, comme c'est le cas des dirigeants ou des membres de conseils d'administration. D'autres, en revanche, tels que les travailleurs indépendants économiquement dépendants, en seraient exclus, bien qu'ils partagent les risques qui justifient l'existence de ces droits à l'information et à la consultation. D'où la proposition d'une interprétation standard spécifique : définir le sujet protégé en fonction de la finalité de l'article 27 (la participation collective et le contrôle



Co-funded by  
the European Union

démocratique du pouvoir économique), ouvrant ainsi la voie à l'inclusion de personnes non salariées, mais dépendantes.

L'analyse de nombreuses directives européennes, réalisée dans le cadre du projet DIGILARE, montre que les droits à l'information et à la consultation apparaissent le plus souvent comme des mesures complémentaires au service d'objectifs précis (santé et sécurité, restructurations, égalité, etc.). Par conséquent, leur extension subjective doit avoir un but précis et être compatible avec chaque objectif. Les régimes juridiques varient, mais d'un point de vue téléologique, les travailleurs et les personnes exerçant des activités analogues partagent des risques d'asymétrie d'information et un déséquilibre du pouvoir de négociation face aux décisions des entreprises qui les affectent de manière similaire. Cette approche téléologique n'est pas nouvelle ; elle figure notamment dans les lignes directrices de la Commission relatives aux conventions collectives pour les travailleurs indépendants exerçant à titre individuel (2022/C 374/02).

Le droit de l'Union a ouvert de nouvelles perspectives d'évolution dans ce domaine. Le contraste entre la directive (UE) 2019/1152, qui a constitué une avancée dans l'extension du champ personnel d'application par rapport aux directives antérieures, et la directive (UE) 2024/2831, est à cet égard particulièrement révélateur. La différence est nette dans la définition du champ d'application personnel. La première directive adopte une formule stricte : « tous les travailleurs disposant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice ». La seconde, en revanche, élargit le champ d'application pour certains droits : outre la définition stricte précédemment mentionnée pour les travailleurs, elle introduit une seconde définition pour les « personnes effectuant un travail via des plateformes » : « toute personne effectuant un travail via une plateforme, indépendamment de la nature ou de la qualification juridique de la relation contractuelle entre les parties concernées ». Les dispositions de cette directive visant à protéger les données personnelles par des mesures de gestion algorithmique (chapitre III) – fondées sur l'article 16 du TFUE – s'appliquent également aux personnes effectuant un travail via des plateformes, même sans contrat de travail.

L'enseignement tiré de cette directive est d'une grande importance. Premièrement, lorsqu'il existe une volonté politique, il est possible d'adopter des règles de droit du travail à caractère hybride. La directive elle-même, en définissant la notion de « représentants des personnes effectuant un travail via des plateformes », ouvre la

voie à des mesures analogues à celles que nous proposons. Deuxièmement, il existe des bases juridiques extérieures au Titre X du TFUE susceptibles de servir à élaborer une législation à contenu social.

Sur cette base, il est possible de formuler une proposition d'action législative de l'Union européenne visant à étendre le champ d'application personnel des droits à l'information et à la consultation, et donc leur protection par les actuels représentants des travailleurs, qu'ils soient syndicaux ou unitaires, conformément à la législation et à la pratique nationales. Deux fondements juridiques peuvent être envisagés : les articles 114 et 115 du TFUE.

Le premier implique le recours à la procédure législative ordinaire, politiquement plus simple puisqu'elle requiert une majorité qualifiée au Conseil. L'obstacle principal réside dans la clause de l'article 114, paragraphe 2, du TFUE, qui interdit son utilisation pour les dispositions « relatives aux droits et intérêts des travailleurs salariés ». Certes, la présente proposition vise l'extension de ces droits à des personnes non salariées, mais cette approche pourrait soulever des doutes quant à la légitimité de l'action.

La seconde base juridique est l'article 115 du TFUE, la clause générale relative au marché intérieur, aussi ancienne que le Traité lui-même. Son usage a diminué ces dernières années en raison de l'existence de bases juridiques spécifiques, mais il ne faut pas oublier que la directive 75/129/CEE, première à consacrer les droits à l'information et à la consultation, avait été adoptée sur la base de l'article 100 du TCE, la version initiale de la base juridique ici envisagée.

Quelle que soit la base retenue, la forme juridique appropriée serait celle d'une directive, en particulier si l'on s'appuie sur l'article 115 TFUE, qui n'en prévoit pas d'autres. Le contenu de cette directive devrait se concentrer sur une redéfinition du champ d'application subjectif. Deux approches sont envisageables.

Tout d'abord, modifier la définition du « travailleur » dans chacune des normes contenant des droits à l'information et à la consultation. Sur la base de l'étude menée dans le cadre du projet DIGILARE, des modifications détaillées seraient proposées pour chaque texte existant<sup>3</sup>.

Deuxièmement, il pourrait être considéré comme suffisant l'introduction d'un article 2 bis dans la directive 2002/14/CE, disposant qu'aux seules fins des droits à l'information et à la consultation prévus par l'acquis communautaire, y compris le

---

<sup>3</sup> À cet égard, voir notre premier rapport de synthèse : <https://www.digilare.eu/documentation/first-synthesis-report-digilare/>



calcul des seuils, le terme « travailleur » doit être entendu selon une nouvelle définition. Le critère d'extension devrait être, selon nous, celui de la dépendance économique et fonctionnelle, conformément aux critères énoncés par la Commission européenne dans ses lignes directrices sur la négociation collective. La Cour de justice, dans l'affaire *Elite Taxi*, a évoqué la notion « d'influence décisive », qui pourrait servir de critère d'inclusion.

Article 2 bis. Définition du travailleur aux fins des droits à l'information et à la consultation

1. Aux seules fins de l'exercice des droits à l'information et à la consultation prévus dans l'acquis communautaire, y compris pour le calcul des seuils, on entend par « travailleur » toute personne physique qui, indépendamment de la qualification juridique de sa relation en droit national, fournit des services pour le compte d'une autre personne, sous sa direction ou un certain contrôle, en se fondant principalement sur son travail personnel, en échange d'une rémunération, dès lors qu'existe une situation de dépendance économique et organisationnelle vis-à-vis de l'entité qui organise l'activité.

2. Le critère déterminant pour apprécier cette dépendance sera l'influence décisive exercée par l'entité sur les conditions essentielles de la prestation, notamment en ce qui concerne :

- a) La fixation des prix ou des tarifs.
- b) L'attribution ou la répartition des tâches.
- c) Le contrôle de la performance au moyen d'outils technologiques ou directs.
- d) La capacité effective de sanctionner ou d'exclure le prestataire du système.

3. Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte aux définitions de travailleur établies dans d'autres instruments du droit de l'Union ni aux compétences des États membres pour étendre la protection à d'autres catégories de personnes.

## OÙ?

La deuxième composante du projet DIGILARE a mis en évidence l'absence, dans le droit de l'Union européenne, d'une règle de conflit régissant le traitement des droits à l'information et à la consultation à l'échelle transnationale. Alors que, pour les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, la directive

2009/38/CE établit des règles relatives à l'information et à la consultation sur les questions transnationales, il n'existe aucune disposition déterminant les procédures d'information et de consultation réellement applicables dans les cas où le travail s'effectue de manière « transnationale ». Le travail numérique, le télétravail, le travail à domicile et d'autres nouvelles formes de collaboration, telles que les organisations matricielles, peuvent donner lieu à des situations où certains travailleurs ne sont tout simplement pas couverts par les normes et pratiques d'information et de consultation, faute d'un lien ou d'une connexion juridictionnelle requis selon les différents ordres juridiques. Cette situation est particulièrement problématique si l'on tient compte du fait que l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux garantit le droit fondamental à l'information et à la consultation.

Les échanges menés avec les parties prenantes au cours du projet ont mis en lumière la tendance, dans la pratique, à rechercher des solutions de facilité, parfois en créant des entreprises dans tous les pays concernés ou dans ceux où les travailleurs exercent effectivement leur activité. Cela permet souvent d'appliquer les règles d'information et de consultation du pays dans lequel l'entreprise est établie, qui sont souvent également la partie contractante de la relation de travail conformément au droit de ce pays. Une telle solution, évidemment, ne saurait être généralisée à l'ensemble des pratiques professionnelles en Europe.

Dans le cadre du projet DIGILARE, la diversité des approches nationales quant à la manière dont sont conférés les droits à l'information et à la consultation, ainsi que la nature du « facteur de rattachement » nécessaire à leur établissement, est une fois de plus apparue clairement. Alors que certains États privilégient une approche contractuelle, d'autres reconnaissent à ces droits une existence propre, indépendante du contrat de travail. Cette divergence conditionne la manière la plus adéquate d'aborder la question de la norme de conflit proposée : faut-il passer par une modification des règles existantes relatives à la loi applicable, ou bien créer un règlement spécifique ?

### **Sur la forme**

Il est évident que les solutions actuellement prévues par la directive 2009/38/CE ne peuvent s'appliquer à toutes les entreprises. C'est pourquoi — et il s'agit là de l'une des propositions centrales issues de notre recherche — nous considérons qu'il conviendrait de créer un ensemble de règles de conflit de lois permettant de déterminer quelle législation est applicable (et quelle juridiction est compétente) dans chaque cas. Nous identifions quatre alternatives possibles :

Première option : modifier chacune des directives régissant les procédures d'information et de consultation, afin d'y ajouter un article spécifique traitant des aspects transnationaux de ces droits et de leur exercice. Cette modification pourrait s'accompagner de l'élargissement du champ d'application personnel que nous avons également proposé. Les articles 153.1.e et 153.2.b du TFUE en constitueraient la base juridique, et cette option serait adoptée par le Parlement européen et le Conseil selon la procédure législative ordinaire, comme cela a été le cas récemment avec la proposition de révision de la Directive relative aux comités d'entreprise européens.

Deuxième option : modifier l'un des deux Règlements de Rome — bien qu'aucun ne corresponde parfaitement à la compréhension des droits à l'information et à la consultation dans les différents systèmes nationaux — afin d'y intégrer les règles relatives à la loi applicable. En matière de compétence judiciaire, l'inclusion de cette matière dans le règlement (UE) n° 1215/2012 ne prête pas à controverse et apparaît nécessaire pour garantir l'accès à la justice et assurer une véritable effectivité de ces droits.

Troisième option : plus pragmatique, affranchie des considérations doctrinales, mais plus audacieuse, elle consisterait à adopter un règlement spécifique sur les droits à l'information et à la consultation en contextes transnationaux, sans trancher sur leur nature, optant ainsi pour une réglementation pleinement européenne. Ce règlement pourrait être monographique, ou inclure également la compétence judiciaire, afin de constituer un corpus législatif unique regroupant l'ensemble des règles européennes en la matière.

La base juridique indiscutable pour l'adoption d'un tel règlement serait l'article 81.2 du TFUE, qui habilite le Parlement européen et le Conseil, selon la procédure législative ordinaire, à adopter des mesures de « coopération judiciaire en matière civile à incidence transfrontalière ».

Les versions antérieures de cet article, figurant dans le Traité instituant la Communauté européenne, ont déjà servi de base à l'adoption des règlements (CE) n° 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et n° 864/2007 sur la loi applicable aux obligations non contractuelles. Dans sa rédaction actuelle, il a également servi de fondement juridique au Règlement (UE) n° 1215/2012 relatif à la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. Il n'y a donc aucun débat de technique juridique sur la base à retenir pour l'adoption de cette réglementation.

Quatrième option : confier la question aux partenaires sociaux, dans le cadre des articles 154 et 155 du TFUE, afin qu'ils concluent un accord autonome ou hétérodoxe régissant la matière. Toutefois, considérant que ce domaine doit faire l'objet d'une réglementation uniforme et contraignante à l'échelle de l'Union européenne, le rôle des partenaires sociaux devrait plutôt consister à formuler des propositions sur les facteurs de rattachement à retenir, en apportant leur expertise pratique.

### Sur le fond

Les critères déterminant la compétence judiciaire et la loi applicable ont fait l'objet d'un examen approfondi et de débats nourris tout au long du projet DIGILARE. L'analyse doctrinale des facteurs de rattachement pour déterminer la loi applicable aux droits à l'information et à la consultation dans les contextes transfrontaliers révèle à la fois des avantages et des difficultés qui doivent être soigneusement pondérés.

Bien que, dans de nombreux États, la territorialité soit un critère important, elle ne peut, en tant que telle, servir de facteur de rattachement, car elle ne détermine pas la loi applicable. Elle se traduit plutôt par une règle selon laquelle les dispositions nationales en matière d'information et de consultation ne s'appliquent que si, par exemple, l'établissement est situé sur le territoire de l'État membre, ou si le travail y est effectivement exécuté.

Le facteur de rattachement au lieu de l'établissement peut offrir de la clarté et une continuité avec la tradition juridique de certains États membres, mais il devient insuffisant dans des environnements numériques dépourvus de lieu de travail physique, notamment lorsque le droit national exige matériellement un tel lieu. Cela crée un risque de vides juridiques et pourrait encourager des stratégies d'élection de juridiction (*forum shopping*).

Le rattachement à la loi du contrat individuel assure une simplicité formelle, mais fragmente l'unité de la procédure collective et affaiblit l'efficacité des droits à l'information et à la consultation, puisque chaque travailleur — résidant, travaillant et relevant d'un État membre différent — serait soumis à un régime propre, selon la filiale avec laquelle il est lié pour des raisons fiscales ou de sécurité sociale.

L'affiliation syndicale comme facteur de rattachement renforce l'autonomie collective et la négociation, mais dépend du taux de syndicalisation et peut laisser sans couverture les groupes non organisés. De plus, ce critère ne s'accorde pas

avec les systèmes duaux de représentation où l'exercice des droits à l'information et à la consultation n'est pas conditionné à l'affiliation syndicale.

Le critère du lieu habituel de travail fonctionne dans des domaines tels que la santé et la sécurité, où le risque est localisé physiquement, mais il ne garantit pas la cohérence des décisions organisationnelles affectant des équipes dispersées.

La notion d'intérêts collectifs et le lien avec le lieu de prise de décision offrent des solutions mieux adaptées à la réalité numérique, car elles alignent la représentation sur le centre de pouvoir et préservent l'unité procédurale. Toutefois, elles exigent une définition précise de ce qu'est le « centre de décision » et des moyens de le prouver, afin d'éviter l'incertitude et le contentieux.

L'idée d'un « lieu de travail collectif » virtuel est novatrice et permet d'inclure les télétravailleurs dans les seuils de représentation, mais elle soulève des défis probatoires et de délimitation objective.

Enfin, le siège social comme critère résiduel offre un repère clair, mais doit être accompagné de garanties anti-contournement pour éviter les manipulations fondées sur des sociétés-écrans ou d'autres pratiques frauduleuses.

En conclusion, aucun critère unique ne répond à toutes les exigences. Il est donc nécessaire de concevoir un système de rattachement en cascade, à l'image de celui qui existe pour les obligations contractuelles.

#### *Préambule/Considérants*

- Compte tenu du fait que, d'une manière générale, l'application de deux ou plusieurs régimes nationaux différents en matière de représentation des travailleurs n'est exclue par aucune règle, mais qu'au contraire, dans les cas de travail non transfrontalier, elle est acceptée, par exemple dans les cas de travail intérimaire
- Mais compte tenu également du fait que cela peut conduire à des situations complexes
- Ces dispositions visent à faciliter le télétravail transfrontalier.
- Lorsque les travailleurs exercent habituellement leur activité dans un contexte de télétravail transfrontalier, il est difficile de déterminer les règles applicables
- Ces règles visent à garantir que les travailleurs sont associés aux affaires et aux décisions qui les concernent par la direction centrale

- Sur la base de la jurisprudence des États membres, on peut supposer que, dans un contexte de télétravail transfrontalier, c'est généralement la direction centrale qui statue sur les questions relatives à la représentation des travailleurs.

#### *Article 1 : Champ d'application*

1. Le présent règlement s'applique, en cas de conflit de lois, à la représentation des travailleurs au sein des établissements et des entreprises.
2. Le présent règlement ne s'applique pas dans les situations où les travailleurs exercent leur activité dans un seul État membre, à savoir l'État membre où se trouve la direction centrale de l'entreprise.
  - a. Autre formulation : Le présent règlement ne s'applique pas dans les situations où les travailleurs exercent leur activité dans un seul État membre, à savoir l'État membre où l'employeur a son siège social ou son établissement.
3. Le présent règlement ne s'applique pas dans les situations où la direction centrale est située dans un État membre et où les travailleurs sont situés dans deux ou plusieurs États membres, mais ne travaillent pas ensemble à l'aide d'outils numériques ou lorsque le temps de travail à l'aide d'outils numériques est inférieur à 25 %/50 % du temps de travail total.
4. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, mais que le présent règlement fait référence à la direction centrale, il s'agit alors de la direction de l'établissement ou du groupe d'entreprises employant le plus grand nombre de travailleurs dans l'État membre auquel il est fait référence.

#### *Article 2 : Définitions*

Aux fins du présent règlement, on entend par

- a) «établissement»: une unité d'activité définie conformément à la législation et à la pratique nationales, située sur le territoire d'un État membre, où une activité économique est exercée de manière continue avec des ressources humaines et matérielles, les ressources matérielles comprenant également les ressources numériques, sauf indication contraire dans le présent règlement
- b) «entreprise»: une entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, à but lucratif ou non, située sur le territoire des États membres, sauf disposition contraire du présent règlement

c) «représentation des travailleurs»: l'information et la consultation telles que définies à l'article 2, points f) et g), de la directive 2002/14, ainsi que toute autre forme de participation des travailleurs conformément à la législation et à la pratique nationales

d) «organe de représentation des travailleurs»: les organes à créer conformément à la directive 2002/14, ainsi que toute autre forme de participation des travailleurs conformément à la législation et aux pratiques nationales

e) «télétravail transfrontalier»: une activité qui peut être exercée depuis n'importe quel lieu et qui pourrait être effectuée dans les locaux ou le lieu d'activité de l'employeur et:

i) est exercée dans un ou plusieurs États membres autres que celui dans lequel se trouvent les locaux ou le lieu d'activité de l'employeur et

ii) est basée sur les technologies de l'information afin de rester connectée à l'environnement de travail de l'employeur ou de l'entreprise ainsi qu'aux parties prenantes/clients afin de remplir les tâches assignées par l'employeur au travailleur

#### *Article 3 : Règle générale*

Dans les situations où la direction centrale/le siège social est situé dans un État membre (par exemple, l'Irlande), mais où plus de x % des employés exercent un télétravail transfrontalier dans deux ou plusieurs États membres (par exemple AT 25 % et GER 55 %) (au moins 25 % du x % susmentionné dans un EM) dans une mesure d'au moins 25/50 % de leur temps de travail hebdomadaire total, en ce qui concerne la représentation des employés, tous les employés de l'établissement/de l'entreprise sont couverts par les règles du droit de l'État membre où se trouve la direction centrale/le siège social (Irlande), quelle que soit la législation du pays qui régit leurs contrats de travail individuels, à condition que les travailleurs de chaque État membre atteignent les seuils respectifs pour la création d'un organe de représentation des travailleurs.

#### *Article 4 : Détermination alternative de la législation régissant la représentation des travailleurs*

1. Dans les situations où les travailleurs de chaque État membre où le télétravail transfrontalier est effectué atteignent les seuils prévus par la législation et la pratique nationales pour la création d'organes de représentation des

travailleurs, et où ces travailleurs passent au moins 50 % de leur temps de travail dans cet État membre, les travailleurs peuvent décider séparément, conformément à leur législation et à leur pratique nationales, de créer un organe de représentation conjoint des travailleurs à la majorité simple.

2. Règles relatives à l'organe commun (un pays, une voix ou similaire ; autres possibilités : en fonction de la taille, etc.)

3. Cet organe commun de représentation des travailleurs décide à la majorité simple des règles de représentation des travailleurs applicables dans chaque État membre. Il peut s'agir soit de la législation du siège social/de l'administration centrale, soit de la législation de tout État membre où les seuils pour la création d'organes de représentation des travailleurs sont atteints.

#### COMMENT?

Les travaux menés dans la troisième composante du projet DIGILARE ont révélé un paysage européen hétérogène en matière de transformation numérique des procédures d'information et de consultation<sup>4</sup>. Il ne saurait en être autrement, car dans aucun autre domaine ne se manifeste aussi intensément la configuration propre de chaque système de relations professionnelles. La désignation du sujet exerçant les droits à l'information et à la consultation — qu'elle s'effectue par un canal unique ou par une double voie — est un élément profondément enraciné dans l'identité nationale des États membres, au point qu'une action législative supranationale en la matière s'avère d'une extrême difficulté, voire pourrait être considérée comme interdite par l'article 153, paragraphe 5, du TFUE. C'est pourquoi nos propositions se limitent à la représentation au sein de l'entreprise, sans aborder l'action syndicale externe.

L'un des principaux défis identifiés tient à la disparité entre les pays, notamment en ce qui concerne la réglementation des élections numériques, les réunions virtuelles ou les votes en ligne. Tandis que certains systèmes juridiques ont avancé vers des règles spécifiques, d'autres demeurent dans des zones grises, voire imposent des restrictions.

Pour cette raison, la troisième composante de notre projet est celle qui présente le plus grand défi pour toute action législative européenne visant à harmoniser les outils numériques mis à la disposition des représentants des travailleurs et à

---

<sup>4</sup> Voir à ce sujet notre deuxième rapport de synthèse : <https://www.digilare.eu/documentation/second-synthesis-report-digilare/>



surmonter la fragmentation normative relative à la transformation numérique des organes représentatifs. La rédaction de Recommandations ou de Guides de bonnes pratiques pourrait toutefois s'avérer très utile : à travers la *soft law*, il serait possible de traiter des questions qui ne devraient pas relever de la législation européenne, mais plutôt de la compétence nationale, comme les élections numériques. Ainsi, une combinaison d'action législative et non législative semble être la solution la plus appropriée.

Sur le plan législatif, la formule que nous jugeons la plus adéquate serait une réforme de la Directive 2002/14/CE, en respectant sa philosophie d'intervention minimale dans les systèmes juridiques nationaux, tout en garantissant un socle de droits numériques que les États membres devraient transposer. Les articles 153.1.e et 153.2.b du TFUE constitueraient la base juridique de cette réforme, qui suivrait la procédure législative ordinaire du Parlement européen et du Conseil — comme ce fut récemment le cas pour la révision de la directive relative aux comités d'entreprise européens, et, auparavant, pour la directive de 2009 fondée sur l'ancien article 137.2 du TCE.

Plusieurs domaines pourraient ainsi faire l'objet d'une harmonisation, en parallèle avec les obligations déjà existantes dans le droit de l'Union européenne. Un lieu approprié pour introduire certaines de ces dispositions serait la création d'un deuxième alinéa à l'article 4.1 de la directive 2002/14/CE, consacré aux modalités pratiques de l'information et de la consultation.

Les résultats du projet DIGILARE montrent que, même lorsque la législation permet la transformation numérique, son efficacité dépend directement de la disponibilité des moyens techniques et de l'accès aux données. Le manque d'équipement, de connectivité ou de plateformes sécurisées limite la capacité réelle des représentants des travailleurs.

Nous proposons donc d'établir des obligations claires pour les employeurs : fournir des outils numériques adéquats (matériel, logiciels, accès à l'intranet) et la formation nécessaire à leur utilisation, dans les entreprises dépassant un certain seuil d'effectifs. Naturellement, cette obligation devrait être proportionnée aux capacités de l'entreprise. Une rédaction inspirée de l'article 13.3 de la directive (UE) 2024/2831 offrirait une voie déjà politiquement validée :

2. Les représentants des travailleurs, lorsque l'entreprise emploie plus de deux cent cinquante travailleurs dans l'État membre concerné, peuvent obtenir les outils numériques nécessaires ainsi que la formation appropriée,

dans la mesure où ils en ont besoin pour exercer leurs tâches d'information et de consultation. Les dépenses correspondantes sont à la charge de l'entreprise, pour autant qu'elles demeurent proportionnées. Les États membres peuvent déterminer la fréquence des demandes de matériel, tout en garantissant l'efficacité de l'assistance.

De la même manière, il serait possible de réglementer l'accès aux données de contact des travailleurs, sous réserve du respect des règles de protection des données, afin d'éviter que la protection de la vie privée ne devienne un obstacle à l'action syndicale. Ce droit pourrait être consacré dans un nouvel article 6 bis de la Directive 2002/14/CE, élargissant ainsi le champ d'application des garanties existantes du droit de l'Union à ce domaine :

#### Article 6 bis. Accès aux données de contact des travailleurs

Afin de garantir l'exercice effectif des droits à l'information et à la consultation reconnus dans l'acquis communautaire, les représentants des travailleurs ont le droit d'accéder aux données de contact professionnelles des travailleurs, dans la mesure strictement nécessaire à l'exercice de leurs fonctions représentatives.

Le traitement de ces données s'effectue conformément aux principes établis par le Règlement (UE) 2016/679 et la législation nationale en matière de protection des données, en veillant à une finalité strictement limitée aux missions de représentation, dans le respect des principes de minimisation, de sécurité et de confidentialité.

Les États membres veillent à ce que la protection de la vie privée ne soit pas utilisée comme un obstacle à l'exercice des droits à l'information et à la consultation.

Par ailleurs, un deuxième paragraphe pourrait être ajouté à l'article 7 de la directive 2002/14/CE, afin d'introduire de nouvelles prérogatives pour les représentants des travailleurs. Dans cette optique, des réformes nationales pourraient être encouragées pour supprimer les obstacles formels (comme l'exigence de présence physique ou de signature manuscrite) et reconnaître expressément l'équivalence fonctionnelle des moyens numériques pour l'exercice de ces droits. Cela ne diffère guère du pas déjà franchi avec l'acceptation du format virtuel dans la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens.

2. Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs puissent exercer les prérogatives reconnues par la présente directive au

moyen d'outils numériques, en garantissant leur équivalence fonctionnelle avec les moyens présentiels, sauf si des motifs objectifs et proportionnés justifient le contraire.

À cet effet, les États membres adoptent les mesures nécessaires pour :

- a) Éliminer les obstacles formels conditionnant l'exercice de ces droits à des exigences physiques, en autorisant l'usage de signatures électroniques et d'autres mécanismes d'authentification sécurisés.
- b) Reconnaître la validité juridique des réunions virtuelles, délibérations et votes électroniques, pourvu que soient garanties l'identité des participants, l'intégrité des communications et la confidentialité des informations.
- c) Promouvoir l'accessibilité des outils numériques, en évitant toute discrimination liée au manque de ressources ou de compétences numériques.

Les dispositions nationales doivent veiller à ce que la transformation numérique ne compromette ni les droits à l'information et à la consultation, ni la protection des données personnelles, conformément au règlement (UE) 2016/679.

En contrepartie de ces coûts, il conviendrait de créer des mécanismes de financement permettant d'aider les entreprises à assumer ces investissements. Soit par le biais d'avantages fiscaux (rendant ces dépenses déductibles de l'impôt sur les sociétés), soit par des aides directes provenant des États membres ou des fonds européens. Il est essentiel que les entreprises ne supportent pas seules le poids de cette transition numérique.

En dehors du champ législatif, dans le domaine des bonnes pratiques ou de *soft law*, nous proposons la rédaction de documents de référence recensant les initiatives pertinentes. Ces actions intervenant directement dans la pratique du dialogue social, il serait nécessaire que chaque État membre consulte ses partenaires sociaux.

S'agissant de l'utilisation d'outils numériques pour l'élection des représentants des travailleurs (à l'exclusion des élections syndicales, qui relèvent de règles autonomes), il pourrait être proposé aux États membres de garantir la possibilité — mais non l'obligation — de recourir à des élections et réunions virtuelles, dans le respect des principes de transparence, de secret du vote et de participation effective. Pour ce faire, il serait nécessaire de développer des normes techniques et

juridiques garantissant la validité des processus numériques, afin d'éviter les litiges relatifs à la légitimité électorale. L'existence, dans certains États membres, de mécanismes permettant ce type d'élections pour les représentants des travailleurs de la fonction publique constitue un modèle clair d'intervention centralisée.

### **Comités d'entreprise européens**

L'une des incertitudes initiales du projet DIGILARE, à savoir la révision de la directive 2009/38/CE, a désormais été levée avec son adoption par le Parlement européen et le Conseil et sa publication imminente. Dès l'entrée en vigueur de la nouvelle directive, l'article 6.2.d établira comme contenu obligatoire de l'accord régissant les procédures d'information et de consultation le « format » des réunions du comité d'entreprise européen. Cela confirme clairement la possibilité de convenir de réunions virtuelles.

Il ne semble donc pas nécessaire de proposer de nouvelle modification législative, mais plutôt de mettre en place un suivi de cette mesure selon plusieurs paramètres : coût, fréquence des réunions, résultats obtenus. La transformation numérique n'est pas une fin en soi, mais un outil : si le nombre d'accords utiles n'augmente pas, si les processus de consultation ne gagnent pas en rapidité, le format numérique n'aura aucune utilité.

À l'avenir, les comités d'entreprise européens peuvent jouer un rôle moteur dans la transformation numérique des entreprises de dimension européenne. Nous suggérons qu'ils intègrent à leurs activités la collecte et l'analyse systématiques d'informations relatives aux processus numériques des différents sièges nationaux des entreprises. Transformer l'expérience pratique en connaissance structurée permettra d'anticiper les risques et les opportunités, au bénéfice des entreprises et des travailleurs. La création d'une base de données, analogue à celle existante pour les accords collectifs transnationaux sur le site de la Commission européenne<sup>5</sup>, serait d'une grande utilité pour la co-création et l'apprentissage mutuel.

À notre avis, l'avenir de la transformation numérique en Europe dépendra de la coopération entre direction et représentation des travailleurs. Les comités d'entreprise européens, dans leur domaine d'action, ont l'opportunité de devenir de véritables catalyseurs d'innovation et des garants d'un travail numérique équitable, durable et compétitif.

---

<sup>5</sup> [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements_en)

Allant plus loin encore, il est indispensable de promouvoir des conventions collectives transnationales établissant des normes homogènes en matière de transparence algorithmique, de protection des données et de non-discrimination, venant compléter la législation européenne et éviter les fragmentations réglementaires au sein des entreprises. Ces conventions constituent l'instrument idéal pour inclure des clauses spécifiques sur la santé et le bien-être numérique, telles que le droit à la déconnexion, les limites à la surveillance ou la prévention des risques psychosociaux. Ces mesures consolideraient un modèle de gouvernance participative garantissant une transformation numérique socialement durable dans les entreprises transnationales.

## QUOI?

La quatrième coordonnée du projet DIGILARE tient compte du fait que la transformation numérique n'affecte pas seulement les canaux de représentation, mais également le contenu même des décisions entrepreneuriales. Le déploiement d'outils de surveillance, d'algorithmes et de systèmes d'intelligence artificielle soulève des risques pour les droits fondamentaux et la qualité de l'emploi. C'est pourquoi notre proposition centrale dans ce domaine consiste à renforcer la dimension participative de la gouvernance numérique, à un moment où le Parlement européen défend une nouvelle directive sur la gestion algorithmique au travail<sup>6</sup>.

## Algorithmes et Intelligence Artificielle

L'intégration de systèmes d'intelligence artificielle dans l'organisation du travail comporte des risques significatifs pour les droits fondamentaux. Dans ce contexte, il est proposé, en premier lieu, d'intégrer les droits collectifs à l'information et à la consultation à toutes les phases du cycle de vie des systèmes d'IA, conformément aux articles 26 et 27 du Règlement (UE) 2024/1689, afin d'en garantir la portée préventive face aux asymétries de pouvoir et d'information, dans une approche participative.

Il existe déjà des précédents, tant au niveau national qu'europpéen, en matière de droits à l'information et à la consultation spécifiques concernant l'IA et les algorithmes, qui imposent la divulgation des paramètres, de la logique et des

<sup>6</sup>

[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080\(INL\)#section6](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL)#section6)

objectifs des systèmes automatisés. Le Règlement sur l'intelligence Artificielle, en son article 26.7, prévoit de manière générale que « les représentants des travailleurs et les travailleurs concernés doivent être informés de leur exposition à l'utilisation d'un système d'IA à haut risque ». De son côté, la Directive sur le travail via des plateformes consacre son article 13 exclusivement aux droits à l'information et à la consultation.

Sur cette base, nous proposons d'étendre le contenu de l'article 4.2.d de la Directive 2002/14/CE, afin d'y inclure une disposition analogue à celle déjà établie dans la Directive (UE) 2024/2381, garantissant expressément aux représentants des travailleurs — lesquels, conformément à notre proposition relative à QUI, pourraient également représenter d'autres travailleurs indépendants économiquement dépendants, si la législation nationale le prévoit — le droit d'être informés des décisions de l'entreprise en la matière. Il n'y a aucune nouveauté par rapport au contenu déjà approuvé pour les plateformes numériques, il s'agit donc d'une simple extension d'un contenu déjà approuvé politiquement. Les articles 153.1.e TFUE, 153.2.b TFUE et 16 TFUE constitueraient la base juridique de cette réforme, qui serait adoptée par le Parlement européen et le Conseil selon la procédure législative ordinaire.

d. l'information et la consultation sur les décisions susceptibles de conduire à l'introduction de systèmes automatisés de prise de décision ou à des modifications substantielles de l'usage de ces systèmes. Les représentants des travailleurs de plateformes pourront recourir à l'assistance d'un expert de leur choix, dans la mesure nécessaire à l'examen de la question faisant l'objet de l'information et de la consultation, ainsi qu'à la formulation d'un avis. Dans les entreprises comptant plus de deux cent cinquante travailleurs dans l'État membre concerné, les frais de cet expert seront à la charge de l'entreprise, à condition qu'ils demeurent proportionnés. Les États membres pourront fixer la fréquence des demandes d'expertise, tout en garantissant l'efficacité de l'assistance.

Au-delà de ces obligations, il convient de recommander, une fois encore par le biais de codes de bonnes pratiques ou d'instruments similaires, l'introduction de clauses de gouvernance algorithmique dans la négociation collective, incluant des commissions de suivi, des audits et des protocoles de transparence. Il vaut mieux construire un système de gestion algorithmique avec garanties que d'avoir à affronter ultérieurement des contentieux pour violation de la législation sur la protection des données.

Il est également recommandé de créer des comités paritaires spécialisés en IA, dotés de compétences pour superviser la qualité des données, détecter les biais et proposer des mesures correctrices, en coordination avec les politiques actives de l'emploi visant la requalification professionnelle.

### Déconnexion numérique

Le 6 octobre 2024 s'est achevée la deuxième phase de la consultation de la Commission européenne sur le droit à la déconnexion et le télétravail. Celle-ci envisage l'élaboration d'une Directive accompagnée d'actes non contraignants, tels qu'une recommandation. C'est également la conclusion à laquelle a conduit le projet DIGILARE, qui vise à consolider le droit à la déconnexion numérique comme norme européenne.

La base juridique la plus appropriée pour cette directive réside dans les articles 153.1.a TFUE (sécurité et santé, en raison du lien évident avec la réglementation du temps de travail), 153.1.b TFUE (conditions de travail) et 153.2.b TFUE, cette initiative étant traitée par le Parlement européen et le Conseil selon la procédure ordinaire. Les instruments non contraignants (recommandations, communications ou guides) pourraient faciliter une mise en œuvre progressive, mais, dépourvus de force obligatoire, ils risqueraient de générer une fragmentation normative. D'un point de vue d'efficacité juridique et de cohérence avec l'acquis communautaire, l'option législative est donc préférable, sans exclure une complémentarité avec des instruments de *soft law* destinés à orienter son application.

L'évolution du droit à la déconnexion en Europe révèle une grande diversité d'approches juridiques, institutionnelles et culturelles. Certains pays disposent déjà de cadres légaux explicites, prévoyant des négociations annuelles obligatoires, des sanctions légales ou des accords sectoriels garantissant la participation syndicale et la consultation obligatoire. Dans ces contextes, le droit à la déconnexion se configure comme un droit individuel du travailleur, soutenu par des structures solides de négociation collective et de consultation, ce qui permet sa mise en œuvre effective. D'autres pays présentent des modèles interprétatifs ou des protections implicites, où la déconnexion dépend davantage de la culture organisationnelle ou de pratiques managériales fragmentées. Dans certains cas, l'absence de législation spécifique et la faiblesse du dialogue social génèrent des risques d'informalité et d'arbitraire, laissant la protection du temps de repos à la discrétion de l'employeur. Un troisième groupe d'États se caractérise par une activité réglementaire et conventionnelle très limitée, sans lois spécifiques, avec

une faible participation syndicale et des pratiques informelles. Dans ces situations, le droit à la déconnexion est perçu davantage comme une recommandation que comme une obligation juridique, ce qui en limite l'efficacité et le degré d'institutionnalisation.

L'intervention de l'Union européenne devra donc comporter une dimension créative importante, puisqu'il s'agit d'introduire une notion encore nouvelle dans de nombreux États membres. Le droit à la déconnexion peut être conçu comme un droit subjectif reconnu à tous les travailleurs, en lien avec les droits fondamentaux à la santé (art. 31.1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – CDFUE), à la vie privée (art. 7 CDFUE) et aux conditions de travail justes et équitables consacrées par le Socle européen des droits sociaux. Son contenu ne devrait pas se limiter à la simple abstention de répondre à des communications en dehors des horaires de travail, mais inclure de véritables garanties contre la prolongation abusive du temps de travail, la disponibilité permanente et l'intrusion numérique. Compte tenu de l'orientation la plus récente du législateur de l'Union européenne en matière sociale, qui consiste à se concentrer sur la mise en œuvre effective des normes existantes, il n'est pas surprenant que le projet DIGILARE ait également exploré cette approche d'application du droit à la déconnexion, notamment dans le cadre de la directive sur le temps de travail. Cette conceptualisation requiert une définition normative claire, intégrant des obligations pour l'employeur en matière d'organisation du temps de travail, de transparence algorithmique et de prévention des risques psychosociaux.

La réglementation devrait reconnaître expressément la compétence des partenaires sociaux pour développer et adapter son contenu à travers la négociation collective. L'intervention européenne devrait établir un cadre minimal permettant aux conventions collectives de préciser des éléments tels que : les périodes de déconnexion, les mécanismes de contrôle (comme les blocages de serveurs ou les alertes automatiques), les exceptions justifiées et les compensations éventuelles, ainsi que les mesures de formation et de sensibilisation.

### **Outils numériques de surveillance**

L'usage d'outils numériques de surveillance au travail ne constitue pas une nouveauté, mais l'évolution de techniques préexistantes, rendues plus accessibles et puissantes grâce à la transformation numérique, qui facilite la collecte et l'analyse massive de données. Ce phénomène impose de renforcer les droits à



l'information et à la consultation des représentants des travailleurs, afin d'assurer une supervision humaine effective dans ces contextes.

Le panorama normatif européen analysé par le projet DIGILARE peut se résumer en quatre approches principales : Des systèmes juridiques sans réglementation spécifique, renvoyant au droit général de la consultation ou à la protection des données, mais dotés de mécanismes limités. Des modèles de cogestion, exigeant un accord préalable avec la représentation pour introduire des technologies de contrôle, sous peine de nullité. Des modèles fondés sur la transparence, la proportionnalité et la conformité au RGPD, imposant des obligations d'information et, parfois, des interdictions expresses concernant les utilisations visant à contrôler directement les performances. Des systèmes juridiques qui, tout en reconnaissant les obligations générales d'information et de consultation, ne disposent pas d'instruments spécifiques ou d'une participation effective.

Face à cette fragmentation, une intervention européenne devrait, au minimum, garantir la consultation préalable et effective pour toute technologie de surveillance, en particulier lorsqu'elle affecte la conduite, la dignité ou présente des risques algorithmiques significatifs. Ce devoir pourrait être intégré, conformément à nos autres propositions, dans l'article 4.2 de la Directive 2002/14/CE :

e. l'information et la consultation sur les décisions susceptibles de conduire à l'introduction de systèmes numériques de surveillance et de suivi.

Au-delà de cette intervention minimale, il serait souhaitable d'introduire des obligations de transparence, des limites aux pratiques intrusives (comme la géolocalisation permanente ou l'enregistrement des frappes clavier), ainsi que des garanties de supervision humaine incluant un droit à l'explication et à la rectification, reconnu par la Cour de justice comme essentiel à l'exercice du droit fondamental au recours à la justice. Compte tenu des différences entre législations nationales, un tel contenu trouverait mieux sa place dans un instrument de *soft law*.

### **Environnement**

Le projet DIGILARE s'est également penché sur une autre grande transition contemporaine : la transition écologique, encore trop peu prise en compte dans le dialogue social. Il paraît donc opportun d'intégrer la durabilité environnementale à l'agenda des représentants des travailleurs et des employeurs.

Les résultats du projet DIGILARE montrent l'importance croissante — quoique lente — des mesures environnementales dans la négociation collective et dans les droits



universität  
wien



à l'information et à la consultation. La transition verte et la transformation numérique sont deux processus interconnectés nécessitant une gouvernance participative.

Pour renforcer cet engagement, il pourrait être utile d'ajouter un article 4.2.f à la Directive 2002/14/CE, reconnaissant le droit des organes représentatifs à être informés et consultés sur l'impact environnemental des décisions de l'entreprise.

Au-delà de cette modification, une voie complémentaire consisterait à encourager l'inclusion de « clauses vertes » dans les conventions collectives, portant sur des sujets tels que la mobilité durable, l'efficacité énergétique ou la gestion des déchets. Pour garantir l'efficacité de cette approche, il est nécessaire de former les représentants des travailleurs aux compétences environnementales, en intégrant la durabilité dans la culture syndicale et managériale.

Enfin, pour compenser les coûts associés, il conviendrait de créer des mécanismes de financement permettant aux entreprises d'assumer ces investissements, soit via des avantages fiscaux (déduction de ces dépenses de l'impôt sur les sociétés), soit via des aides directes publiques ou des fonds européens. Les entreprises ne doivent pas supporter seules le poids de cette double transition numérique et écologique.

## L'IMPORTANCE DE LA FORMATION

Le projet DIGILARE montre que l'information et la consultation à l'ère de la transformation numérique ne relèvent pas seulement d'une question technique, mais représentent un défi structurel touchant à la démocratie au travail, à la protection des droits et à la compétitivité des entreprises. Les axes d'action proposés visent une approche globale, combinant réformes législatives, négociation collective et coopération transnationale. L'objectif n'est pas seulement d'adapter les institutions du travail à l'ère numérique, mais de garantir que cette transition s'effectue dans le respect des principes de transparence, d'équité et de durabilité.

Un levier essentiel de cette transformation sera la formation et la requalification professionnelle. La transformation numérique exige de nouvelles compétences techniques, des aptitudes à la résolution de problèmes et l'émergence de profils spécialisés, tels que les experts en analyse de données. Les entreprises — mais aussi les syndicats — doivent promouvoir des plans de formation continue afin d'éviter l'obsolescence professionnelle et de renforcer l'employabilité, garantissant



Co-funded by  
the European Union

ainsi que la transition technologique ne se traduise pas par une exclusion du marché du travail.

L'efficacité de l'ensemble des réformes évoquées dépendra de la préparation technique et stratégique des représentants, tant du côté des travailleurs que des employeurs. Le projet DIGILARE a mis en évidence que, dans de nombreux cas, le manque de compétences numériques limite la participation effective aux processus décisionnels.

Il semble donc nécessaire de concevoir des programmes de formation continue en compétences numériques et en analyse de données, destinés d'une part aux représentants syndicaux et aux membres des comités d'entreprise, et d'autre part aux responsables des ressources humaines, afin qu'ils puissent évaluer, par exemple, si les algorithmes utilisés par l'entreprise offrent réellement les solutions les plus appropriées en termes d'efficacité et de productivité.

Le Programme pour une Europe numérique peut servir de modèle pour la création d'un Fonds européen d'adaptation à la transformation numérique. Celui-ci ne devrait pas se limiter à une simple alphabétisation numérique de base — indispensable, certes —, mais inclure également des contenus avancés, élaborés à la fois au niveau européen et dans chaque État membre. L'objectif serait de faciliter la transition numérique du travail, en intégrant notamment une alphabétisation algorithmique permettant de rendre effectifs les droits à l'information et à la consultation. L'action des partenaires sociaux dans le cadre de ce futur programme serait décisive pour concevoir des initiatives concrètes de formation.

Dans ce même cadre, il serait recommandé de mettre en place des observatoires européens sur la transformation numérique et les relations de travail, chargés de la collecte systématique et comparative de données, de l'identification des bonnes pratiques et du suivi de la jurisprudence nationale. Ces observatoires agiraient comme des instances de référence et de conseil expert pour les institutions européennes et les partenaires sociaux.

De même, il serait souhaitable de promouvoir des projets de recherche et des programmes de formation conjointe à l'échelle européenne, visant à harmoniser les critères d'interprétation, à renforcer la capacité de négociation des partenaires sociaux et à garantir la transmission effective des connaissances, ainsi qu'une coordination interinstitutionnelle, permettant leur mise en œuvre effective.

## AUTRES OPTIONS RÉGLEMENTAIRES

Les propositions formulées dans ce document relèvent d'une logique d'intervention minimale. Cependant, les travaux du projet DIGILARE ont ouvert la voie à des actions plus ambitieuses ou de nature différente, incluant des dispositions plus avancées que celles présentées ici. Nous renvoyons à la publication prochaine des résultats théoriques du projet pour un examen plus approfondi.

Quoi qu'il en soit, nous concluons ce document en mentionnant certaines pistes alternatives d'action :

- Une directive *omnibus* sur la gouvernance algorithmique ou numérique dans l'entreprise, qui regrouperait de manière contraignante plusieurs des propositions présentées ici comme mesures de *soft law*.
- Une directive renforçant la directive sur le temps de travail, afin de garantir, sous cet angle, le droit à la déconnexion.