2025/2

# Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

### Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale
Coordination par Gilles Auzero et Allison Fiorentino

**Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic** - De l'irrecevabilité de la preuve illicite à la consécration du droit à la preuve en France
**Cindy Lhomond** - Les modes de preuve issus du pouvoir de surveillance de l'employeur dans la jurisprudence de la Cour EDH : pour un renforcement de l'aptitude à la preuve
**Anne-Marie Delagrave & Urwana Coiquaud** - Chut ! On vous écoute ! L'enregistrement clandestin des conversations au travail au Québec (Canada)
**Melda Sur** - La preuve dans la jurisprudence sociale turque
**Allison Fiorentino** - L'évolution de la jurisprudence sociale belge face aux preuves illicites : de l'exclusion systématique à une approche pragmatique et nuancée
**José Luis Gil y Gil** - Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale en Espagne
**Zina Yacoub** - Les écarts entre la loi et la jurisprudence sur la preuve de la relation de travail en Algérie

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

### Commentaire

**Hélène Payancé** - Suppression de l'obligation d'entrée régulière des enfants pour bénéficier des allocations familiales. CJUE, 5e chambre, 19 décembre 2024, aff. C-664-23, Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine c/ TX
**María Gorrochategui Polo** - Le droit de négociation collective dans le système interaméricain des droits de l'homme : De nouvelles perspectives de protection

### Actualités

**Elena Sychenko** - Observations finales du Comité des droits de l'homme et du Comité des droits économiques, sociaux et culturels adoptées en 2024 sur les entreprises et les droits de l'homme (ONU)
**Baptiste Delmas** - Quelle action normative attendre de l'Organisation internationale du Travail pour garantir un travail décent dans l'économie de plateforme ? (OIT)

## LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

**Catalina Smintinica & Giulia Marchi** - La nécessité d'une protection accrue des travailleurs face aux transitions industrielles. Vue d'ensemble 2021-2023

## CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

**Barbara Palli** - Nicolas Bueno, Beryl ter Haas & Nuna Zedic (eds.), *Labour law Utopias, Post-growth, post-productive work approaches*, Oxford University Press, 2024
**Jean-Pierre Laborde** - Marcel Zernikow, *Les règles de conflit de lois confrontées au marché intérieur, Étude en droit international privé européen du travail*, L'Harmattan, 2024
**Hugo Barretto** - Armin von Bogdandy, Mariela Morales Antoniazzi, Humberto Villasmil Prieto, Franz Christinan Ebert & Ricardo Buendía Esteban (coord.), La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina. Construcción de un ius commune, Ed. Uniandes, Max Plank Institute for Comparative Public Law and International Law, Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2024

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

# Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale


## Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteíro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau international du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

## Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Chargée d'édition

Mathilde Nicoli, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences Humaines de Bordeaux (MSHBx/UAR 2004).

## Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell – États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna – Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

## Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **Afriques :** D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngone Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), L. Lurie et E. Edo (Israël), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).
■ **Amériques :** D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).
■ **Asie-Océanie :** D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).
■ **Europe :** U. Becker et J. Brockmann (Allemagne), V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2025/2

# DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

# International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'*International Association of Labour Law Journals*, réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

## Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (ILR)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits - und Sozialrecht (Allemagne)

# SOMMAIRE 2025/2

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

### Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale
*Coordination par Gilles Auzero et Allison Fiorentino*


p. 6 **Gilles Auzero & Allison Fiorentino**
Introduction

p. 10 **Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic**
De l'irrecevabilité de la preuve illicite à la consécration du droit à la preuve en France

p. 20 **Cindy Lhomond**
Les modes de preuve issus du pouvoir de surveillance de l'employeur dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme : pour un renforcement de l'aptitude à la preuve

p. 28 **Anne-Marie Delagrave & Urwana Coiquaud**
Chut ! On vous écoute ! L'enregistrement clandestin des conversations au travail au Québec (Canada)

p. 38 **Melda Sur**
La preuve dans la jurisprudence sociale turque

p. 48 **Allison Fiorentino**
L'évolution de la jurisprudence sociale belge face aux preuves illicites : de l'exclusion systématique à une approche pragmatique et nuancée

p. 58 **José Luis Gil**
Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale en Espagne

p. 68 **Zina Yacoub**
Les écarts entre la loi et la jurisprudence sur la preuve de la relation de travail en Algérie


## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

### COMMENTAIRES


p. 80 **Hélène Payancé**
Suppression de l'obligation d'entrée régulière des enfants pour bénéficier des allocations familiales. CJUE, 5e chambre, 19 décembre 2024, aff. C-664-23, *Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine c/ TX*

p. 86 **María Gorrochategui Polo**
Le droit de négociation collective dans le système interaméricain des droits de l'homme : De nouvelles perspectives de protection

# SOMMAIRE 2025/2

## ACTUALITÉS


p. 94 **Elena Sychenko ~ ONU** - Observations finales du Comité des droits de l'homme et du Comité des droits économiques, sociaux et culturels adoptées en 2024 sur les entreprises et les droits de l'homme

p. 100 **Baptiste Delmas ~ OIT** - Quelle action normative attendre de l'Organisation internationale du Travail pour garantir un travail décent dans l'économie de plateforme ?


## LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ


p. 108 **Catalina Smintinica & Giulia Marchi**
La nécessité d'une protection accrue des travailleurs face aux transitions industrielles. Vue d'ensemble 2021-2023


## CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE


p. 140 **Barbara Palli**
Nicolas Bueno, Beryl ter Haas & Nuna Zedic (eds.), *Labour Law Utopias: Post-Growth & Post-Productive Work Approaches*, Oxford University Press, 2024

p. 146 **Jean-Pierre Laborde**
Marcel Zernikow, *Les règles de conflit de lois confrontées au marché intérieur, Étude en droit international privé européen du travail*, L'Harmattan, 2024

p. 150 **Hugo Barretto**
Armin von Bogdandy, Mariela Morales Antoniazzi, Humberto Villasmil Prieto, Franz Christinan Ebert & Ricardo Buendía Esteban (coord.), *La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina. Construcción de un ius commune*, Ed. Uniandes, Max Plank Institute for Comparative Public Law and International Law, Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2024

**Baptiste Delmas**

Maître de conférences, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne (IRJS)



# QUELLE ACTION NORMATIVE ATTENDRE DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL POUR GARANTIR UN TRAVAIL DÉCENT DANS L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME ?

L'attention portée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) à l'économie de plateforme semble s'accélérer. Alors que ce sujet n'apparaissait pas dans les conclusions de la réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi qui avait eu lieu en février 2015[1], le rapport publié l'année suivante par le Bureau international du Travail (BIT) sur le même sujet consacrait des développements substantiels à la « *gig economy* »[2]. L'année 2015 marque aussi le point de départ d'enquêtes d'envergure menées par le Département de la recherche de l'OIT qui ont conduit à la diffusion, remarquée, du premier rapport sur le travail décent dans l'économie de plateforme[3]. Depuis lors, une série d'analyses, de *working papers*, et d'autres rapports ont vu le jour. Sur le plan institutionnel, une réunion d'experts – composée, pour rappel, de représentants des trois groupes – avait échoué à parvenir à des conclusions en 2022[4]. Tandis que les groupes travailleurs et gouvernementaux se disaient favorables à une action normative, le groupe employeurs s'y opposait, arguant du caractère alors encore limité des connaissances sur le sujet[5]. Malgré cette divergence, le Conseil d'administration (CA), lors de sa 346e session de 2022, était parvenu à un compromis et avait décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 113e session de la Conférence internationale du travail (CIT) qui se tiendra en juin 2025 une « question » sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques. Pour ce faire, les membres du CA demandaient au Bureau de réaliser une étude sur les lacunes normatives de l'OIT en la matière afin de les éclairer sur la nature de la question à inscrire à l'ordre du jour de la CIT[6]. Derrière ce compromis se cachait en effet un désaccord plus profond sur le fait de savoir si la Conférence de 2025 devait être l'occasion d'engager une action normative ou une simple discussion générale, la première hypothèse regroupant plusieurs gouvernements – dont ceux de l'Union européenne – et les travailleurs ; la seconde le groupe employeurs et d'autres gouvernements, en particulier des continents africain et asiatique.

---

1 CA, 323e session, *Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi*, 12-27 mars 2015, GB.323/POL/3.

2 BIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, OIT, 2016.

3 J. Berg et al., *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail : pour un travail décent dans le monde en ligne*, OIT, 2019.

4 CA, 346e session, *Procès-verbaux de la Section de l'élaboration des politiques*, oct-nov. 2022, GB.346/POL/PV, n°35 ss.

5 La réunion d'experts s'était prononcée sur la base d'un document d'information réalisé par le Bureau, MEDWPE/2022. Cette documentation avait été jugée insuffisante par les membres concernés.

6 CA, 346e session, *Procès-verbaux de la Section institutionnelle*, oct-nov. 2022, GB.346/INS/PV, n°92(b).

Le Bureau a remis son analyse des lacunes normatives en février 2023, juste avant la 347e session du CA[7]. À cette occasion, les débats ont été assez tendus[8]. Ce n'est qu'à l'issue d'un vote – 22 voix contre, 32 pour et 1 abstention – que le CA de l'OIT a finalement décidé que la question inscrite à l'ordre du jour de la prochaine Conférence internationale fera l'objet d'une action normative régie par la procédure de double discussion. Celle-ci impose, en vertu de l'article 46 du Règlement de la Conférence, quatre étapes successives. Le Bureau doit d'abord réaliser un rapport préliminaire, exposant la législation et la pratique dans les différents pays, ainsi que toute information jugée utile, assorti d'un questionnaire à l'attention des gouvernements. Cette étape a déjà eu lieu, le rapport et le questionnaire étant accessibles au public depuis leur diffusion le 31 janvier 2024[9]. Les États doivent y répondre au plus tard onze mois avant l'ouverture de la session. Il s'agit là de la seconde étape, en principe également franchie, mais les réponses aux questionnaires n'ont pas été rendues publiques. Troisième étape : sur la base des réponses reçues, le Bureau élabore un nouveau rapport indiquant les principales questions à considérer par la Conférence, qui doit parvenir aux gouvernements au moins quatre mois avant le début de la Conférence. Enfin, dernière étape : si la Conférence estime que la question est susceptible de faire l'objet d'une recommandation ou d'une convention, elle peut décider d'inscrire la question à l'ordre du jour de la session suivante ou, le cas échéant, à une session ultérieure.

Il ne faudra donc pas s'attendre à ce qu'un instrument soit adopté dès le mois de juin à Genève sur l'économie de plateforme. Comme l'ordre du jour de la prochaine Conférence l'indique, il s'agira d'une « première discussion ». Mais elle sera évidemment ô combien importante pour l'avenir de la règlementation internationale des relations de travail dans un secteur qui concernerait, selon la Banque mondiale, entre 154 et 435 millions de personnes, soit entre 4,4 et 12,5 % de la population active mondiale[10].

À ce jour, tout est encore sur la table. Bien que les discussions se noueront sur la base de la documentation fournie par le Bureau en application de la procédure décrite précédemment, rien n'est encore acquis, s'agissant tant du contenu que de la forme que l'action normative pourra prendre. Il est néanmoins possible de dresser un premier inventaire des pistes envisageables.

Le questionnaire envoyé aux gouvernements en application de la procédure de double discussion s'appuie substantiellement sur l'analyse des lacunes normatives réalisée par le Bureau. Il faut donc croire que les discussions qui auront lieu en juin 2025 s'organiseront sur cette base, laissant ainsi entrevoir le contenu possible d'une norme internationale du travail sur l'économie de plateforme.

Le Bureau avait distingué deux types de lacunes : les lacunes dans le champ d'application des différentes normes internationales du travail (NIT) et les lacunes dites thématiques, « c'est-à-dire les questions qui concernent l'économie des plateformes numériques et qui ne semblent pas traitées de manière exhaustive par les normes en vigueur de l'OIT[11] ». Le mieux est encore de présenter l'analyse menée par le Bureau sous forme de tableau avant d'en faire commentaire :

---

7 BIT, *Analyse des lacunes normatives en matière de travail décent dans l'économie des plateformes numériques*, 24 févr. 2023, GB.347/POL/1. V. *infra*.

8 CA, 347e session, *Procès-verbaux de la 347e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, GB.347/PV(Rev.), n° 808 ss.

9 OIT, *Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes*, ILC.113/Rapport V(1).

10 N. Datta, R. Chen et al., *Working without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*, 2023, World Bank, p. 59.

11 BIT, *Analyse des lacunes normatives*, *op. cit.*, § 2.

| Thème | Champ d'application | Lacune normative |
|---|---|---|
| 1. La relation de travail | Pertinence de la Recommandation n°198 sur la relation de travail. | Aucune. |
| 2. Liberté syndicale et négociation collective | Les C 87 et 98 visent les « travailleurs » sans distinguer. | Aucune. |
| 3. Travail forcé | Les C 29 et 105 visent « tout individu ». | Aucune. |
| 4. Élimination du travail des enfants | Les C 138 et 182 visent les personnes de moins de 18 ans. | Aucune. |
| 5. Égalité de chances et de traitement | Les C 100, 111, 156 et 190 s'appliquent aux travailleurs indépendants. | Prévenir les préjugés discriminatoires dans l'utilisation des algorithmes. |
| 6. Inspection du travail | La C 81 et son protocole de 1995 s'appliquent aux travailleurs de plateforme. | Spécificité de la gestion algorithmique et du travail « en ligne » à prendre en compte. |
| 7. Politique et promotion de l'emploi | La C 122 concerne aussi les travailleurs indépendants. | Question sur l'applicabilité de la C 181 à certaines plateformes. |
| 8. Sécurité de l'emploi | Inapplicabilité de la C 158 aux travailleurs indépendants. | La question des sanctions algorithmiques n'est pas traitée par les normes de l'OIT. |
| 9. Salaires | Inapplicabilité des C 95, 173 et 131 aux salariés. | La transparence dans la détermination des taux de rémunération n'est pas traitée. |
| 10. Durée du travail | Pas de consensus sur l'applicabilité de la C 30 au travail de plateforme. | Périodes d'attente entre deux missions, heures supplémentaires, pluriactivité et droit à la déconnexion pas traités par les NIT. |
| 11. Sécurité et santé au travail | Inapplicabilité de la C 155 aux travailleurs indépendants mais R 164. | Aucune. |
| 12. Sécurité sociale | Les C 121 et 168 s'appliquent principalement aux salariés. Les C 102, 130 et 128 peuvent s'appliquer aux indépendants. | Aucune. |
| 13. Protection de la maternité | La C 183 n'inclut pas les travailleuses indépendantes. | Aucune. |
| 14. Travailleurs migrants | La partie I de la C 143 s'applique à tous les travailleurs migrants. La partie II de la C 143 et la C 97 excluent les indépendants et sans papiers. | Aucune. |
| 15. Catégories spécifiques de travailleurs | Inapplicabilité des C 177 et 189 sur le travail à domicile et les travailleurs domestiques aux indépendants. | Aucune. |
| 16. Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle | Pertinence de la R 204. | Aucune. |
| 17. Protection des données personnelles des travailleurs | | Aucune NIT sur le sujet mais Recueil de directives pratiques de 1996. |
| 18. Gestion algorithmique | | Aucune NIT sur le sujet. Pas de consensus sur le fait de savoir si cela relève de la compétence de l'OIT. |
| 19. Règlement des conflits du travail | | Aucune NIT sur l'accès à des voies de recours. |
| 20. Nature transfrontalière de l'économie des plateformes | | Aucune NIT ne prend en considération cette dimension. |

Deux observations liminaires peuvent être formulées à la lecture de cette analyse.

D'abord, il n'est nullement fait mention d'une présomption de salariat. Le choix de la présomption, fait en Europe avec la Directive du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail *via* une plateforme[12], n'est donc pas mis en avant par les juristes du BIT. Il n'a pas non plus émergé des discussions ayant eu lieu lors de la 347e session du Conseil d'administration en mars 2023[13] et il n'apparaît pas dans le questionnaire envoyé aux gouvernements. Tout porte donc à croire que la norme internationale du travail qui serait adoptée n'inclura pas une présomption de salariat pour les travailleurs de plateforme. C'est une orientation réaliste. L'exemple européen illustre bien, en effet, les fortes difficultés qu'il y a eu, sur le « simple » plan régional, pour arriver à un consensus sur une telle technique juridique. Mais il montre aussi les vicissitudes de ce compromis avec, *in fine*, une présomption dont on envisage déjà les limites qu'elle aura concrètement dans les cadres nationaux[14]. Enfin, les législations nationales ayant fait ce choix témoignent encore des difficultés qu'il y a eu pour en faire une réalité face à la résistance des plateformes pour s'y conformer[15].

La seconde observation concerne l'éventail des thèmes abordés, qui est relativement large. À des sujets « classiques » et relevant des droits fondamentaux au travail, s'en ajoutent d'autres plus originaux – gestion algorithmique, protection des données personnelles – voire inédits à notre connaissance dans l'histoire de l'OIT – accès à des voies de recours, nature transfrontalière de l'économie de plateforme. Cette approche a l'avantage d'aborder la plupart des difficultés rencontrées par les travailleurs de plateforme que les recherches menées jusqu'ici ont pu documenter. On pourra toutefois s'étonner de quelques absences. Par exemple, pourquoi ne pas avoir envisagé l'applicabilité des Conventions n°95 et n°173 portant respectivement sur la protection du salaire et sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur ? Le risque de se trouver démuni face à une plateforme qui cesse ses activités n'est en effet pas nul, l'expérience l'a montré[16]. De même s'agissant de la Convention n°171 sur le travail de nuit. L'économie de plateforme repose aussi en partie sur l'exploitation des différents créneaux horaires impliquant pour une partie de ses travailleurs des heures de nuit. On aurait aussi pu envisager l'application de la Convention n°175 sur le travail à temps partiel vu, comme le signale d'ailleurs le Bureau, les nombreuses situations de pluriactivité menées par les travailleurs de plateforme. Enfin, la surveillance de ces travailleurs n'apparaît pas du tout dans les thèmes visés ni dans le questionnaire envoyé aux gouvernements. Pourtant, il s'agit bien là d'un des principaux dangers identifiés dans cette économie[17].

---

12 Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, JOUE du 11 nov. 24.

13 GB.347/PV(Rev.), *op. cit.*, note 8.

14 G. Loiseau, « Un droit européen des travailleurs de plateformes », *JCP S*, 2024, n°47, act. 735.

15 T. Vieira et P. Mendonça, « The times, are they changing? Examining platform companies' chameleonic labour process as a response to the Spanish Ley Rider », *Socio-Economic Review*, 2024.

16 Ce fut notamment le cas de la plateforme de livraison de repas *Just Eat* en France.

17 Le 25 novembre 2024, l'autorité italienne de protection des données personnelles condamnait la plateforme de livraison de repas *Foodinho* à une amende de 5 millions d'euros pour le traitement des données biométriques et la géolocalisation des coureurs à toute heure, sans s'être conformée aux exigences du Règlement général sur la protection des données (RGPD) : Autorité de protection des données, « Mesure du 13 novembre 2024 [10074601] » : https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/10074601. Disponible en italien.

Quoi qu'il en soit, l'analyse menée par le Bureau conclut à l'applicabilité d'un nombre relativement important de normes déjà existantes. Mais cela ne dit encore rien des désaccords déjà manifestés entre les groupes en CA et qui ne manqueront pas de refaire surface lors de la prochaine Conférence.

Les critiques adressées par le groupe employeurs ont été de trois types : soit elles remettent en cause l'analyse du champ d'application des conventions internationales du travail proposée par le Bureau ; soit elles mettent en question la compétence de l'OIT pour connaître de certains sujets ; soit elles évincent des thèmes qui ne passent pas pour spécifiques à l'économie de plateforme.

Dans le premier cas, les employeurs ont par exemple fait remarquer que, d'après eux, la Convention n°98 sur le droit de négociation collective ne s'applique qu'aux salariés et non aux indépendants[18]. On remarquera, d'ailleurs, que le droit de grève ou, plus largement, le droit d'action collective, n'est jamais mentionné par le Bureau. S'agissant des Conventions relatives à la santé au travail, à la protection sociale, à la protection maternité ou bien encore au travail à domicile, le groupe employeurs prend soin d'indiquer que leur inapplicabilité de principe aux travailleurs indépendants ne résulte pas d'une lacune mais « plutôt d'une volonté assumée d'exclure les travailleurs indépendants du champ d'application de ces instruments en raison de la nature des questions traitées[19] ». L'argument en dit beaucoup sur la position du groupe en vue d'une discussion qui porterait sur l'évolution du champ d'application de ces conventions.

Dans le deuxième cas, un doute est explicitement formulé sur le mandat de l'OIT pour engager une action normative à propos de la gestion algorithmique[20]. Que la charge soit la plus lourde à ce sujet n'est sans doute pas anodin, dans la mesure où, à la lecture de l'analyse des lacunes normatives réalisée par le Bureau, la question de l'algorithme fait en réalité figure de dénominateur commun pour la plupart des thèmes considérés comme révélant une lacune normative : inégalité de traitement et discrimination, inspection du travail, sécurité de l'emploi avec la déconnexion des comptes, transparence dans la détermination des taux de rémunération, durée du travail, ou bien encore protection des données personnelles. Il y a donc des raisons de penser que l'intégration de la gestion algorithmique dans l'instrument en négociation fera l'objet d'âpres discussions.

Enfin, dans le troisième cas, le groupe employeurs a indiqué que le temps de travail, la protection des données, le règlement des conflits du travail et la nature transfrontalière de l'économie des plateformes sont des sujets qui ne concernent pas exclusivement l'économie de plateforme. En soi, l'affirmation n'est pas fausse. On peine, en revanche, à voir pourquoi cela justifierait leur éviction d'une norme sur le sujet. Il suffit de lire les conventions internationales du travail sectorielles telles que la Convention n°149 sur le personnel infirmier, la Convention n°137 sur le travail dans les ports ou bien encore la Convention n°151 sur les relations de travail dans la fonction publique pour observer que des questions qui ne concernent pas que ces secteurs ont été règlementées (égalité de traitement, rémunération, liberté syndicale, etc.).

---

18 GB.347/PV(Rev.), *op. cit.*, note 8, n°814.

19 *Ibid.*, n°815.

20 *Ibid.*, n°816.

En revanche, il est intéressant de relever la proposition faite par le Bureau aux gouvernements de prévoir que les rapports de travail noués *via* une plateforme devraient être régis par la loi du lieu où est effectué le travail[21]. Dans le même ordre d'idées, il est suggéré de garantir à ces travailleurs de pouvoir accéder à un mécanisme de règlement des différends là où « ils résident ou effectuent un travail sur ou via une plateforme de travail numérique, indépendamment du lieu où cette plateforme est établie[22] ». Il y a là deux belles clauses de loi applicable et de juridiction compétente. Si elles venaient à être adoptées, ce serait la première fois, à notre connaissance, qu'une norme internationale du travail contiendrait des dispositions de droit international privé *stricto sensu*[23]. Pour salutaire que cette démarche puisse être, il n'est pas sûr que le Bureau ait mesuré toutes ses implications. Les complexités parfois extrêmement ardues que posent régulièrement les contentieux internationaux du travail mériteraient d'être abordées de façon bien plus développée qu'une simple référence au lieu de travail ou de résidence[24]. C'est, *in fine*, la question de l'accès à un mécanisme de règlement des différends dans un contexte de globalisation de l'économie qui se pose. Et elle est loin d'être propre aux travailleurs de plateforme.

Pour conclure, on l'aura compris, le groupe employeurs ne fera pas partie des défenseurs d'une convention internationale du travail sur le travail décent dans l'économie de plateforme, un « guide expliquant dans quelle mesure les conventions et recommandations de l'OIT existantes s'appliquent à l'économie des plateformes » leur paraissant suffisant[25]. Évidemment, l'OIT ne se limite pas à ce groupe et de nombreux États ont manifesté en CA leur intention de défendre une action normative sur le sujet.

Reste que le questionnaire transmis aux gouvernements donne déjà une idée de ce qui semble se profiler sur la forme. En effet, chaque thème fait l'objet de questions réparties en deux catégories : « dispositions obligatoires » et « dispositions fournissant des orientations ». Ce serait ainsi du modèle de la Convention du travail maritime de 2006, telle qu'amendée, que l'instrument adopté se rapprocherait[26].

---

21 OIT, *Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes*, ILC.113/Rapport V(1)/Questionnaire, question n°54.

22 *Ibid.*, question n°66.

23 Sur les différentes conceptions de l'objet du droit international privé, v. l'introduction de J.-P. Laborde et S. Sana-Chaillé de Néré, *Droit international privé*, Dalloz, coll. Mémentos, 20e éd., 2021.

24 Pour rester dans le domaine de l'économie de plateforme, la question de la qualification du statut de ces travailleurs et de l'identification du défendeur dans des litiges à caractère international a déjà donné lieu à des contentieux importants au Canada, en Afrique du Sud et au Kenya. Voir, respectivement, G. Trudeau, « David contre Goliath en Cour suprême du Canada : Uber Technologies Inc. c. Heller », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°3, 2020 ; K. Malherbe, K. Mokoena et D. du Toit, « Le droit du travail et la "révolution technologique" en Afrique du Sud », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°2, 2019 ; P. K. Bookman, « If Not Here, Where?: Transnational Litigation against U.S. Tech Giants around the World », *New York University Journal of International Law and Politics*, vol. 56, n°1, 2023, p. 29, 2024.

25 GB.347/PV(Rev.), *op. cit.*, note 8, n°817.

26 Cette convergence est expressément formulée par le Bureau dans son rapport. OIT, *Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes*, ILC.113/Rapport V(1), *op. cit.*, n° 304.