

Notes de prospective

Les *Notes de prospective* sont une publication de l'Institut syndical européen (ETUI, *European Trade Union Institute*) proposant des articles de réflexion stratégique sur les enjeux futurs du monde du travail. Cette publication est éditée par l'Unité prospective de l'ETUI, dont les deux principaux axes de travail sont la transition climatique et les nouvelles technologies. Les *Notes de prospective* sont également disponibles en anglais sous le titre: *Foresight Brief*.

Les plateformes de travail numériques doivent-elles être traitées comme des agences d'emploi privées ?

Valerio De Stefano et Mathias Wouters

KU Leuven

Historiquement, l'intermédiation en matière d'emploi – le fait de mettre en contact des demandeurs d'emploi et des employeurs – a toujours été une question importante pour l'Organisation internationale du travail (OIT). L'un des objectifs stratégiques de l'OIT est en effet de promouvoir l'emploi en créant un environnement institutionnel et économique stable. À cette fin, les services publics pour l'emploi et les agences privées ont un rôle à jouer, avec l'objectif de parvenir à une situation de plein emploi, productif et librement choisi. Dans cet article, nous nous penchons sur l'un des principes centraux des normes internationales du travail relatives aux agences d'emploi, en vertu duquel les demandeurs d'emploi ne peuvent être tenus de supporter des honoraires ou des frais pour les services de recherche d'un emploi, à moins que ces honoraires ou frais n'aient fait l'objet d'une approbation d'une autorité compétente. Cette règle constitue un principe fondamental dans le développement de la réglementation relative aux agences d'emploi privées. Il est utile de la rappeler car les plateformes de travail numériques l'ignorent fréquemment en proposant contre paiement à leurs utilisateurs (à savoir des travailleurs indépendants) la possibilité d'accroître leur visibilité ou d'assurer une meilleure fonctionnalité de la plateforme, etc.

#07 – Avril 2019

Directeurs de publication de la série:

Christophe Degryse
Philippe Pochet
Aída Ponce Del Castillo

Responsable de ce numéro:

Christophe Degryse,
cdegryse@etui.org

Les publications de l'ETUI sont produites dans le but de susciter des commentaires et d'encourager le débat. Les opinions qui y sont exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les positions de l'ETUI ni celles des membres de son Assemblée générale.

Plus d'informations sur
www.etui.org > Unité prospective

© ETUI aisbl, Bruxelles, 2019
Tous droits de reproduction réservés
ISSN 2507-1521

Les agences d'emploi privées

Selon la Convention de l'OIT n° 181 de 1997 sur les agences d'emploi privées, les services privés en matière d'emploi se divisent en trois catégories : (i) les services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence ne devienne partie aux relations du travail qui peuvent en découler ; (ii) les services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne ; et (iii) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois. Les agences qui fournissent le premier type de service peuvent être désignées comme des agences de placement ou des agences de recrutement (ci-après : les agences de médiation), alors que les agences qui fournissent le second type de service sont généralement qualifiées d'agences de travail temporaire.¹ Les services du troisième type, en revanche, sont fournis par une catégorie résiduelle d'agences d'emploi et consistent en services moins matériels que ceux proposés par les agences de médiation. Un exemple évoqué lors de l'élaboration de la Convention était celui d'une société qui aidait les demandeurs d'emploi à améliorer leur curriculum vitae. Cette dernière catégorie avait été créée pour rendre l'instrument suffisamment flexible et capable de s'adapter aux tendances futures dans l'évolution des services en matière d'emploi. Selon la Convention n° 181, il incombe à l'autorité compétente de déterminer si ces « services de recherche d'emploi » doivent être réglementés. Pour leur part, les services de médiation et les services de travail temporaire doivent toujours être réglementés, à moins qu'une exemption spécifique ne soit d'application.

Il est intéressant de relever qu'Eurofound, en menant son enquête sur le travail de plateforme en 2018, s'est focalisée sur « les plateformes en ligne qui cherchent à rapprocher l'offre et la demande de travail rémunéré ».² Autrement dit, elle a mené son enquête en partant du principe que les plateformes opéraient à la manière d'un courtier entre demandeurs d'emploi, les travailleurs des plateformes, et donneurs d'ordres, les clients. Nous partageons en partie ce point de vue ; l'un des auteurs du présent document avait en effet précédemment décrit le phénomène comme la « rencontre 'instantanée' de la demande et de l'offre de travail, facilitée par des systèmes numériques (essentiellement des applications sur des smartphones et des plateformes en ligne) qui permettent plus facilement de gérer une main-d'œuvre importante et peu coûteuse ».³

Aujourd'hui, cela fait plus de 80 ans que des normes internationales du travail réglementent les services d'intermédiation en matière d'emploi ; des règles qui ont depuis considérablement évolué. En 1919, la Recommandation n° 1 sur le chômage (retirée en 2002) préconisait aux membres de l'OIT de prendre des mesures pour interdire la création de bureaux de placement payants ou d'entreprises commerciales de placement. Cette interdiction initiale fut encore renforcée par les Conventions de 1933 et 1949 sur les bureaux de placement payants. Ces deux conventions limitèrent sévèrement les services privés en matière d'emploi, même si la seconde était moins radicale. La préférence était clairement donnée à un service public pour l'emploi, gratuit. Pendant et après les deux guerres mondiales, les services publics pour l'emploi s'étaient vu attribuer un rôle prééminent dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. On estimait alors que cette expérience devait conduire à la création

1. Pour un article de fond sur la question de la réglementation des agences de travail, et en particulier sur les règles relatives aux agences de travail temporaire, voir Ratti L. (2017) Online platforms and crowdwork in Europe: a two-step approach to expanding agency work provisions?, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 38 (3), 477-511.
2. Eurofound (2018) *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, p. 9.
3. De Stefano V. et Aloisi A. (2018) *European Legal framework for digital labour platforms*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, p. 10.

de services publics performants, capables de concurrencer les services privés et de réduire les risques d'abus commis par des acteurs privés dans un domaine extrêmement sensible. En outre, le service public pour l'emploi, tel qu'il avait été conçu dans la Convention n° 88 de 1948 sur le service de l'emploi, était devenu un instrument au service des politiques des États qui visaient à promouvoir un plein-emploi, productif et librement choisi, conformément à la Convention n° 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi adoptée en 1964.

La Convention la plus récente de l'OIT sur la question (n° 181) a établi un nouvel équilibre entre le rôle des agences d'emploi privées et publiques. Même si le service public de l'emploi conserve en fin de compte le pouvoir de formuler une politique du marché du travail, la coopération entre ce service et les agences privées doit être encouragée. La Convention a reconnu le rôle potentiellement positif des agences privées, à condition qu'elles opèrent dans le cadre d'une politique générale de l'emploi saine et d'un environnement réglementaire de qualité.

Pour garantir que ces agences traitent équitablement les travailleurs et les clients/entreprises qui ont recours à elles, la Convention n° 181 a estimé nécessaire d'imposer certaines règles visant à protéger les demandeurs d'emploi et les clients contre les abus.

En échange, les agences d'emploi privées se voient régularisées et professionnalisées, tout en étant principalement associées au secteur du travail temporaire. De fait, le conseiller juridique de l'OIT avait décrit les agences de travail temporaire comme étant la *raison d'être* de ce nouvel instrument.⁴ À l'extérieur de l'OIT, les agences de travail temporaire avaient également gagné en importance et elles avaient par conséquent bénéficié d'une attention plus grande que les traditionnelles agences de médiation. Dans l'UE, par exemple, alors même que les discussions sur la manière de protéger les travailleurs des agences de travail temporaire traînaient en longueur, les services traditionnels de médiation avaient été libéralisés par l'entremise de la directive 2006/123/CE relative aux services dans le marché intérieur.⁵ L'économie de plateforme peut, en revanche, renouveler l'intérêt pour les structures des services traditionnels de médiation.

La Convention n° 181 a estimé nécessaire d'imposer certaines règles visant à protéger les demandeurs d'emploi et les clients des agences d'emploi privées contre les abus.

Les plateformes de travail numériques

Des plateformes comme LinkedIn sont généralement perçues par le grand public comme de simples réseaux sociaux. Toutefois, sous cet aspect avenant, elles agissent aussi comme un service d'emploi. Une agence d'emploi classique, payante, agit comme un intermédiaire en vue de procurer un emploi à un travailleur, ou de fournir un travailleur à un employeur, et cela dans le but de générer du profit. LinkedIn et ZipRecruiter sont deux exemples de plateformes à qui il arrive précisément de fournir ce service de médiation à l'échelle nationale et internationale. La terminologie utilisée par la plateforme peut être différente, et des objections juridiques pourraient être formulées. Mais le fait de fournir du

4. BIT (1997) Quatrième question à l'ordre du jour: révision de la convention (n°96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, Compte rendu provisoire, Genève, Conférence internationale du Travail, 85^e session, 16/5. https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/411ILO_INST/1246557480002676

5. L'article 2 et le considérant 14 de la directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur prévoient que la directive ne s'applique pas aux services fournis par les agences de travail intérimaire. *A contrario*, cette exception ne s'étend pas à d'autres formes de services privés d'emploi et par conséquent ces services sont, en principe, libéralisés.

travail à un travailleur indépendant ou fournir un indépendant, qui n'a pas de salariés, à un donneur d'ordre n'est pas très différent du rôle joué par les agences de médiation, qui font se rencontrer des salariés et des employeurs potentiels.

Lorsqu'ils enregistrent leur compte LinkedIn Premium, les utilisateurs sont invités à donner les raisons pour lesquelles ils s'inscrivent. Certains peuvent rechercher un travail ou vouloir élargir leur réseau et renforcer leur réputation, alors que d'autres peuvent être à la recherche de nouveaux clients

ou souhaiter recruter de nouveaux talents.

Les personnes qui utilisent LinkedIn pour trouver du travail se voient facturer un montant mensuel de 30 € après une période initiale de 30 jours.

Cette situation n'a rien d'exceptionnel. La plateforme Freelancer.com propose des *Freelancer Membership Plans* qui accroissent les chances des travailleurs indépendants d'obtenir un travail en leur permettant de bénéficier d'un traitement prioritaire par l'entremise du système de

paiement de Freelancer. Pour sa part, Care.com s'est fixé pour mission, selon ses propres termes, de « proposer un endroit en ligne pour les familles et les aidants, afin de rentrer en contact les uns avec les autres, organiser la prestation des services d'aide et partager des avis ». Aussi bien les personnes qui ont besoin d'une aide que les aidants peuvent être tenus de payer pour certaines offres et certains services qui sont ainsi mis à leur disposition. « Care.com peut permettre à des aidants de payer pour bénéficier d'une plus grande visibilité sur le site. En outre, Care.com peut proposer à des aidants d'acheter des crédits qui peuvent être utilisés par ces aidants pour échanger des informations avec certaines personnes qui recherchent une aide. » Le site de travail free-lance Upwork recommande des travailleurs free-lance à ses clients conformément à leurs exigences et met en évidence des projets permettant à des free-lance de proposer leurs services. Upwork demande aux travailleurs un droit de 20 % sur les premiers 500 \$ facturés au client, de 10 % sans limites dans le temps pour les factures se situant entre 500,01 \$ et 10 000 \$, et de 5 % sans limites dans le temps pour les montants facturés au-delà de 10 000 \$.

D'autres services comme ZipRecruiter assurent au contraire aux chercheurs d'emploi que la plateforme « ne demandera jamais le moindre paiement aux demandeurs d'emploi ». La formule tarifaire est clairement orientée vers l'employeur potentiel. En échange d'un paiement obtenu auprès du futur employeur, ZipRecruiter répartit les emplois vacants sur plus d'une centaine de tableaux d'offres d'emploi. Cette approche, contrairement à celles évoquées plus haut, semble s'inscrire davantage dans l'esprit des normes internationales du travail. La Convention (révisée) de 1949 sur les bureaux de placement payants interdisait en principe aux agences d'emploi privées de facturer des honoraires ou des frais, aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs. Aujourd'hui, la Convention n° 181 permet à ces agences de facturer des frais aux employeurs mais généralement pas aux travailleurs. Les travailleurs ne peuvent se voir mettre à charge des honoraires et d'autres frais que si certaines conditions sont remplies.⁶ Un modèle de tarification unilatérale comme

Des plateformes comme LinkedIn sont généralement perçues par le grand public comme de simples réseaux sociaux. Toutefois, sous cet aspect avenant, elles agissent aussi comme un service d'emploi.

6. Ces conditions sont: (i) la consultation préalable des organisations les plus représentatives; (ii) le caractère spécifiquement identifié de cette exception; (iii) la transparence au sujet des honoraires ou des coûts qui sont exemptés; et (iv) l'obligation de faire rapport au Bureau en fournissant en particulier des informations sur les réseaux de ces dérogations. Voir: BIT (2010) Etude d'ensemble 2010 sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Genève, Conférence internationale du Travail, 99^e session, p. 82.

celui de ZipRecruiter est le résultat d'une décision délibérée et ne remet pas en question la possibilité de faire face à la concurrence. Indeed.com applique aussi un modèle de tarification unilatérale où « on paye pour le résultat », contrairement aux pratiques d'autres concurrents.

Principe de la gratuité

Le fait que de nombreuses plateformes de travail numériques ne semblent pas tenir compte du principe de la gratuité des charges mérite que l'on s'y arrête, et notamment parce que ce principe revêtait une importance majeure pour les négociateurs de la Convention n° 181. La Commission sur les agences d'emploi privées, qui avait décidé que la Convention (révisée) sur les bureaux de placement payants devait être revue, avait formulé deux réserves. La première était que toute nouvelle norme devait réaffirmer un principe fondamental de la déclaration de Philadelphie, à savoir que « le travail n'est pas une marchandise ». En outre, un certain nombre de gouvernements et de membres représentant les travailleurs avaient souligné qu'un principe fondamental concernant les services pour l'emploi devait être qu'aucun demandeur d'emploi n'aurait à payer pour trouver un emploi. Du côté des employeurs, le vice-président qui s'exprimait en leur nom avait également rappelé que « la seule mesure obligatoire doit être qu'un demandeur d'emploi ne peut être tenu de payer des charges pour obtenir un emploi ». Le vice-président pour les travailleurs avait abondé dans le même sens en soulignant qu'il s'agissait là d'un principe fondamental. Il était par conséquent « essentiel de rappeler qu'à quelques très rares exceptions près, comme des services fournis à des professionnels et des dirigeants de haut niveau, la Commission restait favorable au principe que des honoraires ne pouvaient être facturés aux demandeurs d'emploi ».⁷ La Commission avait pris en considération le progrès des technologies des communications comme moyen de fournir les services en question, mais cela n'avait pas modifié son évaluation de la situation. Lorsque les gouvernements des pays membres de l'OIT avaient été invités, au moyen d'un questionnaire officiel, à se prononcer sur l'inclusion de ce principe dans le nouvel instrument, 45 des 66 Membres avaient répondu par l'affirmative.

Le principe de la gratuité des charges est intégré depuis longtemps dans des normes internationales du travail. Dès 1932, un rapport du Bureau international du travail faisait observer que la réglementation de l'intermédiation sur le marché du travail poursuivait trois objectifs principaux: la prévention des pratiques frauduleuses et immorales, l'organisation rationnelle et économique des marchés du travail, et le maintien d'un service gratuit d'échange de travail. Parmi les abus possibles étaient cités: « L'imposition d'honoraires exorbitants, l'imposition d'honoraires alors qu'aucun service n'est rendu, [...] l'annonce de postes vacants et de demandes d'emploi sans chercher à satisfaire les demandes des personnes déjà inscrites et qui avaient payé des honoraires, la création d'un turnover rapide en répartissant les honoraires avec les employeurs ou les contremaîtres, [...] la pratique de prêts sur gages et de prêts d'argent à des conditions usuraires, l'imposition de dépôts en espèces ou en nature, [...] la signature de contrats visant à ce que les demandeurs conservent le poste pour une période limitée ou s'adressent dans

Toute nouvelle norme doit réaffirmer un principe fondamental de la déclaration de Philadelphie, à savoir que « le travail n'est pas une marchandise ».

7. BIT (1994) Sixième question à l'ordre du jour: le rôle des agences d'emploi privées dans le fonctionnement des marchés du travail, Compte-rendu provisoire, Genève, Conférence internationale du Travail, 81^e session, 21/31. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281994-81%29.pdf>

l'avenir au même agent [...]»⁸. En même temps, le principe reste tout aussi pertinent aujourd'hui qu'il l'était au siècle dernier. Il est explicitement reconnu, par exemple, à l'article 6 de la directive de l'UE relative au travail temporaire.⁹

Cette pertinence s'explique: permettre à des intermédiaires de facturer des honoraires ou des frais ouvre la porte à toute une série de pratiques abusives qui pourraient conduire à des situations où des travailleurs se trouveraient piégés dans une situation d'endettement, en ayant du mal à rembourser les frais en question. Ces pratiques abusives ne se manifesteraient probablement pas de la même manière que dans le passé. Les transactions numériques laissent des traces et les agences d'emploi privées et professionnalisées sont gérées différemment que ne l'étaient les établissements du passé, que l'on trouvait dans toutes les rues importantes et étaient dirigés par des intermédiaires louches. Toutefois, cela ne signifie pas que les plateformes qui facturent des honoraires ou des frais aux demandeurs d'emploi n'infligent pas des souffrances sous d'autres formes.

Permettre à des intermédiaires de facturer des honoraires ou des frais ouvre la porte à toute une série de pratiques abusives qui pourraient conduire à des situations où des travailleurs se trouveraient piégés.

Les plateformes entendent retenir les utilisateurs et elles conçoivent leurs formules de tarification en conséquence. Le fait qu'une plateforme facture des honoraires selon une logique discriminatoire permettant à certains de bénéficier de services de meilleur niveau peut constituer une restriction injustifiée en matière d'accès à l'emploi et entraîner une marginalisation des travailleurs vulnérables. Ceux-ci ne sont pas en mesure de payer les prix demandés pour le service de premier choix. Une discrimination indirecte peut également apparaître lorsque l'on refuse, par le biais de prix plus élevés, les services de premier choix aux personnes qui ne peuvent travailler qu'à mi-temps, par exemple en raison d'engagements familiaux. Cette situation affecterait très probablement les femmes dans une mesure disproportionnée.

Cela devient particulièrement problématique lorsque nous considérons que le principe de la gratuité des services d'emploi est inextricablement lié au principe fondateur selon lequel le travail n'est pas une marchandise. Si le travail n'est pas une marchandise, alors les demandeurs d'emploi ne doivent pas être redevables de quoi que ce soit vis-à-vis d'une entité en mesure de déplacer des travailleurs d'un employeur ou d'un client à l'autre, car cela inciterait davantage cette entité à favoriser une grande mobilité de la main-d'œuvre et à « marchandiser » les demandeurs d'emploi. De fait, la Commission des experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a souligné « la nature exceptionnelle de ce principe par rapport au principe de la libre prestation des services proposés par les agences d'emploi ».¹⁰ Le principe semble n'avoir gagné en importance que depuis la libéralisation des services des agences d'emploi privées.

Cela devient particulièrement problématique lorsque nous considérons que le principe de la gratuité des services d'emploi est inextricablement lié au principe fondateur selon lequel le travail n'est pas une marchandise. Si le travail n'est pas une marchandise, alors les demandeurs d'emploi ne doivent pas être redevables de quoi que ce soit vis-à-vis d'une entité en mesure de déplacer des travailleurs d'un employeur ou d'un client à l'autre, car cela inciterait davantage cette entité à favoriser une grande mobilité de la main-d'œuvre et à « marchandiser » les demandeurs d'emploi. De fait, la Commission des experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations a souligné « la nature exceptionnelle de ce principe par rapport au principe de la libre prestation des services proposés par les agences d'emploi ».¹⁰ Le principe semble n'avoir gagné en importance que depuis la libéralisation des services des agences d'emploi privées.

Points à prendre en considération

Concluons, à la lumière des considérations qui précèdent, avec quelques remarques.

8. BIT (1932) Suppression des bureaux de placement payants, Genève, Conférence internationale du Travail, 16^e session, p. 9, voir: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1932/32B09_5_engl.pdf
9. Article 6 (3) de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail temporaire.
10. Direct Request Private Employment Agencies Convention (CEACR), Convention No. 181, Republic of Moldova, 2004.

Une première concerne le champ d'application des règles qui régissent ce qui selon nous doit constituer « le droit du marché du travail ».¹¹ Les plateformes de travail numériques ont tendance à présenter devant la justice les travailleurs/demandeurs d'emploi qui fournissent les services proposés sur leurs plateformes comme des indépendants. Les procédures juridiques en cours sur cette question de la qualification sont manifestement d'une importance essentielle pour apporter la clarté sur le fonctionnement de ces acteurs économiques. Toutefois, au-delà de la question du statut de l'emploi, les débats devraient également porter sur la question de savoir si la réglementation des services d'intermédiation sur le marché du travail doit ou non s'appliquer aux plateformes numériques de travail.

Un exemple est fourni par la récente proposition de règlement de la Commission européenne promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices des services d'intermédiation en ligne. Le règlement proposé exigerait que les prestataires de services d'intermédiation en ligne précisent dans leurs conditions générales les traitements différenciés éventuels, en ce compris ceux relatifs à la rémunération directement ou indirectement exigée pour l'utilisation des services en ligne. Un tel règlement ne devrait pas avoir d'effet pour les travailleurs mais il apporterait une protection aux utilisateurs professionnels. Toutefois, si ces « utilisateurs professionnels » sont des travailleurs free-lance, ne peut-on soutenir que ce règlement relève en fait du domaine du « droit du marché du travail » ? À l'heure actuelle, les travailleurs free-lance peuvent ne pas avoir droit à toute la protection prévue par la législation générale sur le marché du travail, mais cela ne signifie pas qu'ils devraient aussi être exclus des mesures de protection, comme l'interdiction de percevoir des honoraires s'agissant des services d'emploi, et qui visent à assurer la transparence, l'absence de discrimination et l'équité sur le marché du travail.

Les débats devraient également tenir compte de la question de savoir qui devrait être soumis à la réglementation régissant les agences d'emploi. Les agences d'emploi, telles qu'elles avaient été conçues à l'origine, supposaient obligatoirement l'existence d'un demandeur d'emploi et d'un employeur. Cette forme de médiation devrait-elle impliquer le concept de l'employeur en termes juridiques ? Si tel est le cas, de sérieux manquements pourraient être mis en évidence. Par exemple, si une relation de travail est créée par l'intermédiaire d'une plateforme, et que le demandeur d'emploi travaille pour le client de la plateforme en tant qu'entrepreneur indépendant, mais qu'il est ensuite reversé dans la catégorie des travailleurs, cela ne signifie-t-il pas que ce travailleur a été privé de la protection à laquelle il aurait dû avoir droit en vertu de la réglementation sur les services de médiation en matière d'emploi ?

On peut soutenir que les objectifs poursuivis par ce règlement s'étendent bien au-delà du domaine d'activité qui vise uniquement la conclusion d'un contrat d'emploi au sens strict. Comme les marchés du travail deviennent plus fluides et qu'une partie toujours plus importante de la main-d'œuvre est active dans une « zone grise » entre emploi salarié et travail indépendant, qui comprend souvent des travailleurs occasionnels, des travailleurs de plateformes et des travailleurs autonomes dépendants, le champ d'application du règlement sur les agences d'emploi devrait s'étendre au-delà des contrats d'emploi traditionnels.

La question est de savoir si la réglementation des services d'intermédiation sur le marché du travail doit ou non s'appliquer aux plateformes numériques de travail.

11. Deakin S. et Wilkinson F. (2005) *The law of the labour market: industrialization, employment, and legal evolution*, Oxford, Oxford University Press.

Le règlement devrait s'appliquer lorsque la prestation d'un travail ou d'un service est l'œuvre d'un individu et ne passe pas par l'intermédiaire d'une entreprise professionnelle importante et indépendante. Cela améliorerait la cohérence de la réglementation du marché du travail, en assurant que certains des travailleurs parmi les plus vulnérables sur le marché du travail ne sont pas exclus de la protection de base.

De nombreux travailleurs de plateformes sont souvent exclus des règles en matière d'emploi parce que leurs contrats sont trop courts ou instables, ce qui laisse les travailleurs qui en ont le plus besoin sans la protection des droits du travail.¹² C'est le cas des travailleurs domestiques, dont le travail exercé via des plateformes numériques est souvent négligé dans la discussion sur le travail de plateforme.

Ce phénomène n'est qu'une partie d'un problème plus important, qui devrait être traité plus largement¹³. Cependant, pour les raisons évoquées plus haut, il est nécessaire de se focaliser sur le problème du contournement des règles sur les agences d'emploi et du principe de la gratuité des charges. Personne ne devrait être tenu de payer pour pouvoir travailler, quel que soit le statut potentiel de l'emploi, si l'on entend respecter le principe selon lequel le travail n'est pas une marchandise.

Une attention particulière doit en outre être apportée à la question de la transparence dans le traitement des données. L'article 6 de la Convention n° 181 prévoit que les agences d'emploi privées doivent traiter les données personnelles des travailleurs de manière à protéger ces données et à garantir le respect de la vie privée des travailleurs conformément aux lois et aux pratiques nationales. Et, ce qui est encore plus important, cet article limite le traitement des données personnelles aux questions liées aux qualifications et à l'expérience professionnelle des travailleurs concernés ainsi qu'à d'autres informations directe-

ment pertinentes. Les plateformes de travail numériques ont le potentiel de traiter des données, y compris en utilisant des outils IT comme les smartphones, l'accès aux médias sociaux et le profilage, d'une manière qui était tout simplement inconcevable il y a encore quelques années. Des cas ont déjà été signalés impliquant des travailleurs domes-

tiques, comme des baby-sitters, pour lesquels les plateformes avaient scanné les profils des candidats sur les médias sociaux et avaient généré des résultats obtenus par des algorithmes erronés et racialement biaisés.¹⁴

Les progrès technologiques appellent des approches régulatrices innovatrices pour assurer la transparence, l'équité et le respect du principe de non-discrimination dans l'accès aux opportunités d'emploi. La réglementation sur les agences d'emploi avait historiquement été adoptée pour servir précisément de tels objectifs. Dans cette perspective, il est aujourd'hui plus nécessaire que jamais d'actualiser et de renforcer cette réglementation.

Personne ne devrait être tenu de payer pour pouvoir travailler, quel que soit le statut potentiel de l'emploi.

12. De Stefano V. (2018) Platform work and labour protection: flexibility is not enough, *Regulating for Globalization*, 23 mai 2018. <http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/>

13. Countouris N. et De Stefano V. (2019) *New trade union strategies for new forms of employment*, Bruxelles, Confédération européenne des syndicats.

14. De Stefano V. (2019) *Collective bargaining of platform workers: domestic work leads the way*, *Regulating for Globalization*, 10 décembre 2019. <http://regulatingforglobalization.com/2018/12/10/collective-bargaining-of-platform-workers-domestic-work-leads-the-way/>

