



Conseil d'administration

347^e session, Genève, 13-23 mars 2023

Section de l'élaboration des politiques

POL

Segment de l'emploi et de la protection sociale

Date: 24 février 2023

Original: anglais

Première question à l'ordre du jour

Analyse des lacunes normatives en matière de travail décent dans l'économie des plateformes numériques

Objet du document

Le présent document contient une analyse des lacunes normatives en matière de travail décent dans l'économie des plateformes numériques visant à éclairer la décision qui sera prise sur la nature de la question à inscrire à l'ordre du jour de la session de la Conférence de 2025 et, s'il y a lieu, de 2026 (voir le projet de décision au paragraphe 65).

Objectif stratégique pertinent: Tous.

Principal résultat: Résultat 7: Une protection adéquate et efficace pour tous au travail.

Incidences sur le plan des politiques: Voir le projet de décision au paragraphe 65.

Incidences juridiques: Incidences découlant de l'application du Règlement de la Conférence et du Règlement du Conseil d'administration.

Incidences financières: Incidences découlant de l'inscription de questions à l'ordre du jour de la Conférence.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision au paragraphe 65.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: GB.347/INS/2/1; GB.346/INS/2; GB.346/INS/PV; GB.346/POL/2; GB.346/POL/PV.

► Introduction

1. À sa 346^e session (octobre-novembre 2022), le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 113^e session (2025) de la Conférence une question sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques et a prié le Bureau de lui soumettre une analyse des lacunes normatives à sa 347^e session (mars 2023) pour éclairer sa décision sur la nature de la question à inscrire à l'ordre du jour de la session de la Conférence de 2025 et, s'il y a lieu, de la session de 2026¹.
2. Le présent document porte sur deux types de lacunes: les lacunes dans le champ d'application des différentes normes internationales du travail 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. La présente analyse a pour but de fournir au Conseil d'administration une base plus solide lui permettant de décider de la suite à donner en pleine connaissance de cause.
3. Le Bureau a sélectionné des normes de l'OIT portant sur des questions très diverses, qui semblent particulièrement pertinentes pour l'économie des plateformes numériques. Les normes qui s'appliquent exclusivement à des secteurs économiques ou à des professions n'ayant clairement aucun lien avec l'économie des plateformes numériques (comme les entreprises industrielles) ont été écartées. Les recommandations qui accompagnent les conventions n'ont pas été examinées, sauf si elles n'ont pas le même champ d'application que la convention à laquelle elles se rapportent.
4. Le champ d'application des normes a été examiné à la lumière de leurs dispositions expresses et des observations des organes de contrôle de l'OIT². Il s'agissait avant tout de déterminer si ces normes s'appliquent uniquement aux salariés ou si elles s'appliquent aussi aux travailleurs indépendants. En effet, si certains travailleurs des plateformes numériques ont le statut de salariés, nombre d'entre eux sont classés dans la catégorie des travailleurs indépendants. Les domaines dans lesquels les travailleurs indépendants ne sont pas couverts ont donc été recensés, ce qui ne préjuge toutefois pas de la position du Conseil d'administration concernant les domaines dans lesquels il considère que la couverture de cette catégorie de travailleurs est pertinente. En outre, certaines exclusions concernent des professions exercées dans l'économie des plateformes numériques et constituent donc également des lacunes normatives³.

¹ GB.346/INS/PV, paragr. 92 b).

² La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) procède à une analyse impartiale et technique de la façon dont les conventions ratifiées sont appliquées dans la législation et la pratique par les États Membres, en gardant à l'esprit les diverses réalités nationales et les différents systèmes juridiques. Ce faisant, elle examine la portée juridique, le contenu et la signification des dispositions des conventions. Ses avis et recommandations ont un caractère non contraignant, leur objet étant de guider l'action des autorités nationales. OIT, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, ILC.110/III(A), 2022, paragr. 23. Si le Comité de la liberté syndicale doit assurer les principes de l'universalité, de la continuité, de la prévisibilité, de l'équité et de l'égalité de traitement dans le domaine de la liberté syndicale, chaque cas au sujet duquel il rend des conclusions et formule des recommandations est unique et devrait être pris en compte dans son contexte spécifique. Voir OIT, *La liberté syndicale: Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition (2018), paragr. 9.

³ Certaines exceptions courantes qui ne sont pas pertinentes dans le contexte de l'économie des plateformes numériques, dont l'exclusion des gens de mer, ne sont pas mentionnées dans le présent document. De même, l'objectif de la présente

5. Les normes examinées ont été regroupées par sujet, en commençant par la relation de travail, qui constitue encore le fondement de la plupart des droits des travailleurs et des droits sociaux. Pour chaque sujet, les lacunes thématiques mises en évidence par les participants à la Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes (ci-après «la réunion d'experts»)⁴ et par les membres du Conseil d'administration au cours des débats qui ont eu lieu sur le rapport de la réunion⁵ font chacune l'objet d'une brève évaluation visant à déterminer la mesure dans laquelle les questions mentionnées sont couvertes par les normes existantes. Certaines questions importantes qui ont été soulevées et qui ne sont pas couvertes par les normes de l'OIT, en particulier la gestion algorithmique, sont traitées dans des sections distinctes à la fin du présent document (sections 17 à 20).

► 1. La relation de travail

6. La **recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006**, préconise l'adoption d'une politique nationale de protection pour les «travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail», dont l'objectif est de combattre les «relations de travail déguisées», de sorte que les travailleurs employés dans le cadre de relations de ce type bénéficient de la protection à laquelle ils ont droit.
7. Le document d'information⁶ établi pour la réunion d'experts appelle l'attention sur les nombreuses décisions de justice qui traitent de cette question et précise que beaucoup des initiatives réglementaires concernant l'économie des plateformes numériques comportent des dispositions sur la qualification des travailleurs (au Chili, en Italie, en Espagne, en Californie (États-Unis d'Amérique) et au niveau de l'Union européenne, par exemple). Sont visés presque exclusivement les travailleurs des plateformes de travail sur site et non ceux des plateformes de travail en ligne. S'agissant des décisions de justice, le document d'information souligne l'absence d'unanimité quant à la question de savoir si les travailleurs des plateformes doivent être qualifiés de travailleurs dépendants ou de travailleurs indépendants.
8. **Lacunes normatives éventuelles:** les participants à la réunion d'experts et les membres du Conseil d'administration ont reconnu qu'il fallait lutter contre les relations de travail déguisées. La recommandation n° 198 a été considérée comme pleinement pertinente dans le contexte de l'économie des plateformes.

analyse étant de déterminer la mesure dans laquelle les normes internationales du travail sont applicables au travail dans l'économie des plateformes numériques, les clauses de souplesse dont certaines normes sont assorties afin de faciliter leur application n'ont pas été prises en considération.

⁴ OIT, *Compte rendu des travaux: Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes*, MEDWPE/2022/8, 2022.

⁵ GB.346/POL/PV, paragr. 35-75.

⁶ OIT, *Document d'information pour la Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes*, MEDWPE/2022, 2022, paragr. 69-84.

► 2. Liberté syndicale et négociation collective

9. La **convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948**, s'applique à tous les «travailleurs», «sans distinction d'aucune sorte» (article 2)⁷. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a affirmé expressément que cette convention s'appliquait, entre autres, aux travailleurs de l'économie informelle et aux travailleurs indépendants⁸. Le Comité de la liberté syndicale a souligné que le critère à retenir pour définir les personnes couvertes par le droit syndical n'était pas la relation d'emploi avec un employeur⁹. Plusieurs commentaires de la CEACR portent spécialement sur l'application de la convention n° 87 aux travailleurs des plateformes¹⁰.
10. La **convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949**, s'applique aux «travailleurs» (article 1)¹¹. La CEACR a affirmé que le droit à la négociation collective devrait également couvrir les organisations représentant les travailleurs indépendants¹². Dans deux cas¹³, le Comité de la liberté syndicale a prié les gouvernements concernés d'«organiser des consultations [...] avec l'ensemble des parties concernées afin de trouver une solution qui satisfasse les deux parties, de manière à ce que les travailleurs indépendants puissent jouir pleinement de leurs droits syndicaux pour promouvoir et défendre leurs intérêts, y compris par le biais de la négociation collective; et [...] en consultation avec les partenaires sociaux concernés, [de] déterminer les particularités des travailleurs indépendants qui ont une incidence sur la négociation collective afin d'établir des mécanismes spécifiques de négociation collective pour les travailleurs indépendants, le cas échéant». Plusieurs commentaires de la CEACR portent plus particulièrement sur l'application de la convention n° 98 aux travailleurs des plateformes¹⁴. La majorité des participants à la réunion d'experts ont souscrit à l'analyse des organes de contrôle de l'OIT. Le groupe des employeurs a néanmoins émis des doutes quant à l'applicabilité de la convention n° 98 à tous les travailleurs des plateformes dans la mesure où, selon lui, l'article 4 de cette convention conditionne le droit de négociation collective à l'existence d'une relation de travail.

⁷ Toutefois, la mesure dans laquelle les garanties prévues par la convention s'appliquent aux forces armées et à la police est déterminée par la législation nationale (article 9(1)).

⁸ OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation: Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*, ILC.101/III/1B, 2012, paragr. 53.

⁹ OIT, *Compilation*, paragr. 326 et 330.

¹⁰ CEACR, demande directe concernant la convention n° 87, Grèce, adoptée en 2021. CEACR, demande directe concernant la convention n° 87, Canada, adoptée en 2020.

¹¹ Toutefois, la mesure dans laquelle les garanties prévues par la convention s'appliquent aux forces armées ou à la police est déterminée par la législation nationale (article 5 1)) et la convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne peut, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut (article 6).

¹² OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation*, paragr. 209.

¹³ GB.325/INS/12, paragr. 351 b); GB.313/INS/9, paragr. 467 e).

¹⁴ CEACR, demande directe concernant la convention n° 98, Belgique, adoptée en 2020. CEACR, demande directe concernant la convention n° 98, Canada, adoptée en 2020.

11. Le document d'information soumis à la réunion d'experts souligne que la question de la compatibilité du droit de négociation collective des travailleurs indépendants et du droit de la concurrence fait l'objet de débats, notamment dans les États membres de l'UE et de l'OCDE¹⁵. Le document indique en outre qu'un certain consensus se dégage en faveur d'une compatibilité dans le cas des travailleurs indépendants qui ne disposent pas d'un pouvoir de négociation suffisant pour pouvoir faire évoluer leurs conditions de travail. Des dispositions pertinentes à ce sujet existent par exemple dans la législation de la France et de l'Espagne, et la Commission européenne a adopté en 2022 des lignes directrices sur la question.
12. **Lacunes normatives éventuelles:** il ne semble pas y avoir de lacune dans le champ d'application des conventions n^{os} 87 et 98 ou les questions couvertes par celles-ci.

► 3. Travail forcé

13. La **convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930**, protège tout «individu» duquel on exige un travail ou un service (article 2(1)). La définition du travail forcé ou obligatoire figurant dans la convention n° 29 est réaffirmée dans son **protocole de 2014** (article 1(3)). La **convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957**, vise toute forme de travail forcé ou obligatoire dans cinq cas spécifiques (article 1). La CEACR a expressément déclaré que les conventions n^{os} 29 et 105 ne contiennent aucune disposition qui limitent leur champ d'application en excluant certaines catégories de travailleurs et qu'elles sont conçues pour protéger la population entière des pays qui les ont ratifiées¹⁶.
14. **Lacunes normatives éventuelles:** il ne semble pas y avoir de lacune dans le champ d'application des conventions n^{os} 29 et 105 ou dans les questions couvertes par celles-ci.

► 4. Élimination du travail des enfants

15. La **convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973**, prescrit aux États parties de s'engager à élever progressivement l'âge minimum «d'admission à l'emploi ou au travail» à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental (article 1). La CEACR a souligné que la convention n° 138 s'applique à tous les secteurs d'activité économique et à toutes les formes d'emploi ou de travail, dans le cadre ou non d'un contrat de travail, que ce travail soit ou non rémunéré et qu'il soit ou non effectué au sein de l'économie informelle¹⁷.
16. La **convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999**, s'applique à «l'ensemble des personnes de moins de 18 ans» (article 2). La CEACR a expressément déclaré que la convention s'applique de la même manière aux enfants salariés et à ceux qui travaillent pour leur propre compte¹⁸.

¹⁵ MEDWPE/2022, paragr. 110.

¹⁶ OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation*, paragr. 261.

¹⁷ OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation*, paragr. 332.

¹⁸ OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation*, paragr. 433.

17. **Lacunes normatives éventuelles:** il ne semble pas y avoir de lacune dans le champ d'application des conventions n^{os} 138 et 182 ou dans les questions couvertes par celles-ci.

► 5. Égalité de chances et de traitement

18. La **convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951**, consacre le principe de l'égalité de rémunération entre «la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine» pour un travail de valeur égale (article 1). La **convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**, s'applique à l'«emploi» et à la «profession» (article 1). Selon la CEACR, les conventions n^{os} 100 et 111 s'appliquent à tous les travailleurs, nationaux et non nationaux, dans tous les secteurs d'activité, qu'ils soient publics ou privés, dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle¹⁹.
19. La **convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981**, s'applique «à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs» (article 2). La CEACR a souligné que tous les travailleurs devraient être couverts, qu'ils aient un emploi à plein temps, un emploi à temps partiel, un emploi temporaire ou autre, et qu'ils soient ou non salariés²⁰.
20. La **convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019**, s'applique aux «travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur» (article 2). Elle vise expressément la violence et le harcèlement qui s'exercent «dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication» (article 3).
21. **Lacunes normatives éventuelles:** du fait de leur champ d'application très large, les conventions n^{os} 100, 111, 156 et 190 s'appliquent de fait à tous les travailleurs de l'économie des plateformes numériques. Quant à d'éventuelles lacunes thématiques, certains participants à la réunion d'experts ont indiqué qu'il était nécessaire de prévenir les préjugés discriminatoires dans l'utilisation des algorithmes dans le contexte du travail sur les plateformes (voir ci-dessous la rubrique intitulée «Gestion algorithmique»).

¹⁹ BIT, *Donner un visage humain à la mondialisation*, paragr. 658 et 733.

²⁰ BIT, *Travailleurs ayant des responsabilités familiales*, Conférence Internationale du Travail, 80^e session, Rapport III (Partie 4B), 1993, paragr. 46.

► 6. Inspection du travail

22. La **convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947**, s'applique à l'industrie (partie I) et au commerce (partie II). Dans ces secteurs, le système d'inspection du travail doit s'appliquer à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession (articles 2 et 23). Le **protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947**, s'applique à tous les établissements qui ne relèvent pas déjà de la convention n° 81 (article 1(3)).
23. **Lacunes normatives éventuelles:** pris ensemble, les champs d'application de la convention n° 81 et de son protocole de 1995 englobent tous les lieux de travail²¹. Leur application à l'économie des plateformes peut toutefois poser des difficultés dans la pratique, car le travail n'est pas toujours effectué sur un seul et unique lieu de travail, comme dans le cas des coursiers ou des chauffeurs. Certains participants à la réunion d'experts ont indiqué que la gestion algorithmique empêchait l'inspection du travail de s'acquitter efficacement de sa mission.

► 7. Politique et promotion de l'emploi

24. La **convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964**, prescrit aux Membres de formuler et d'appliquer une politique active visant à promouvoir «le plein emploi, productif et librement choisi» (article 1). La CEACR a rappelé que la convention n° 122 s'applique à tous les travailleurs, qu'ils soient dépendants ou indépendants.
25. La **convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997**, s'applique à «toutes les catégories de travailleurs» et à «toutes les branches d'activité économique» (article 2(2)). Le terme «agence d'emploi privée» désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit les services se rapportant au marché du travail énumérés dans la convention (article 1(1)). Selon la CEACR, cette définition inclut de façon générale tout recruteur ou prestataire de services directs ne relevant pas des services publics de l'emploi²².
26. Le document d'information que la relative similitude entre l'activité des plateformes et celle des agences d'emploi privées a donné lieu à des propositions visant à appliquer aux plateformes l'interdiction faite aux agences d'emploi privées de facturer aux travailleurs des honoraires ou des frais, en application de l'article 7 de la convention n° 181²³.

²¹ Il convient de noter qu'aux termes de la recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, les fonctions des inspecteurs du travail ne devraient pas comprendre la fonction d'agir en qualité de conciliateurs ou d'arbitres dans les différends du travail. Pour la prévention et le règlement de ces derniers, voir la section 19 ci-après.

²² OIT, *Étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence Internationale du Travail, 99^e session, Rapport III (Partie 1B), 2010, paragr. 296.

²³ MEDWPE/2022, paragr. 92.

27. **Lacunes normatives éventuelles:** il ne semble pas y avoir de lacune dans le champ d'application de la convention n° 122 ou dans les questions couvertes par celle-ci. La CEACR ne s'est pas prononcée sur la question de savoir si certaines plateformes de travail numériques peuvent être considérées comme des agences d'emploi privées au sens de la convention n° 181. Plusieurs participants à la réunion d'experts ont estimé qu'il existait une lacune thématique concernant les relations de travail multipartites dans l'économie des plateformes, soit parce que les normes de l'OIT ne s'appliquent pas totalement à ce type de relations, soit parce que le respect et l'application des normes posent de nouvelles difficultés.

► 8. Sécurité de l'emploi

28. La **convention (n° 158) sur le licenciement, 1982**, s'applique à «toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés» (article 2(1)). La CEACR a demandé des informations sur les garanties contre le recours à des contrats à durée déterminée ou le recours au travail indépendant visant à éluder la protection découlant de la convention²⁴.
29. **Lacunes normatives éventuelles :** le champ d'application de la convention n° 158 ne s'étend pas aux travailleurs indépendants. Certains participants à la réunion d'experts et certains membres du Conseil d'administration ont soulevé la question des sanctions qui peuvent être imposées aux travailleurs des plateformes, notamment s'ils refusent d'accomplir une tâche. Dans certains cas, ces sanctions peuvent consister en la suspension ou en la résiliation du compte d'un travailleur sur une plateforme, ce qui équivaut à une suspension ou une résiliation unilatérale de la relation de travail. La question des sanctions, plus large que celle du licenciement, n'est pas traitée de manière exhaustive dans les normes de l'OIT. Elle est également étroitement liée à la gestion algorithmique (voir ci-dessous).

► 9. Salaires

30. La **convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949**, s'applique à «toutes personnes auxquelles un salaire est payé ou payable» (article 2(1)). Le terme «salaire» désigne la rémunération ou les gains qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur (article 1). La **convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992**, s'applique «à tous les travailleurs salariés et à toutes les branches d'activité économique» (article 4(1)). La **convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970**, couvre «tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection» (article 1(1)).
31. **Lacunes normatives éventuelles:** les conventions nos 95, 173 et 131 ne s'appliquent qu'aux salariés. Certains participants à la réunion d'experts et certains membres du Conseil d'administration ont mentionné des lacunes thématiques liées au manque de transparence en ce qui concerne les taux de rémunération, au paiement irrégulier des rémunérations dues et aux commissions et frais dont doivent s'acquitter les travailleurs des plateformes. La convention n° 95 prescrit le paiement intégral et en temps voulu des salaires, sans retenues

²⁴ CEACR, Observation, convention n° 158, Finlande, adoptée en 1999.

illégales, et interdit toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect pour obtenir ou conserver un emploi. Cependant, ces dispositions sont par définition limitées aux travailleurs salariés. La question de la transparence dans la détermination des taux de rémunération n'est quant à elle pas traitée par les normes de l'OIT en vigueur.

► 10. Durée du travail

32. La **convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930**, s'applique notamment au «personnel» des établissements commerciaux (article 1). Pour la CEACR, l'objectif de la convention n° 30 était d'étendre les normes relatives à la durée du travail prescrites par **la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919**, à toutes les personnes exclues du champ d'application de celle-ci, à l'exception de certaines catégories limitées de travailleurs, dont les travailleurs domestiques. Le but était de placer les employés salariés sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs de l'industrie ²⁵.
33. **Lacunes normatives éventuelles:** Certains participants à la réunion d'experts ont émis des doutes quant à la compatibilité de la convention n° 30 avec certaines pratiques actuelles, comme le fait que les applications de transport et de livraison ne rémunèrent pas les temps de parcours des travailleurs entre deux tâches. Aucun consensus ne s'est toutefois dégagé sur l'applicabilité de la convention au travail via des plateformes en ce qui concerne les secteurs couverts. Comme indiqué plus haut, le champ d'application de la convention n° 30 est très large, même si celle-ci ne s'applique qu'aux employés et ne couvre pas le travail domestique dans l'économie des plateformes.
34. Plusieurs participants à la réunion d'experts et membres du Conseil d'administration ont fait état d'une lacune thématique concernant la comptabilisation et la rémunération du temps passé à attendre l'attribution des tâches par la plateforme. La convention n° 30 définit la «durée du travail» comme «le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur». La CEACR ne s'est pas spécialement penchée sur la question du «temps d'attente» dans le cadre du travail via des plateformes, mais a examiné la notion apparentée de période «d'astreinte» ou «de disponibilité»²⁶. Elle a conclu que la période «d'astreinte» pouvait être comprise ou non dans la «durée du travail» au sens de la convention, selon la mesure dans laquelle le travailleur était empêché de se livrer à des activités personnelles au cours de cette période. Selon la CEACR, lorsque cette période n'est pas considérée comme faisant partie de la «durée du travail», l'employé devrait néanmoins avoir droit au paiement d'une certaine somme en reconnaissance du fait qu'il est resté «d'astreinte». Par conséquent, la question des périodes d'attente et de leur rémunération n'est pas clairement réglée par la convention n° 30 et il pourrait être considéré qu'une lacune normative existe à cet égard.
35. Un autre problème soulevé pendant les discussions de la réunion d'experts est celui des heures supplémentaires. La convention n° 30 contient des dispositions qui autorisent des dérogations temporaires ou permanentes aux limites quotidiennes ou hebdomadaires qu'elle fixe pour la durée du travail et prévoit une majoration de la rémunération dans certains de ces cas.

²⁵ OIT, *Durée du travail: vers plus de flexibilité? Étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930*, Conférence Internationale du Travail 93^e session, Rapport III (Partie 1B), 2005, paragr. 10.

²⁶ OIT, *Durée du travail*, paragr. 51.

Toutefois, la limite de la durée totale du travail lorsqu'elle inclut les heures supplémentaires semble constituer une lacune normative. De plus, les normes de l'OIT ne régissent pas le nombre total d'heures travaillées des personnes qui disposent de plusieurs emplois, comme c'est le cas de certains travailleurs des plateformes. Enfin, des participants ont estimé que le droit à la déconnexion des travailleurs de l'économie des plateformes représentait également une lacune dans les normes internationales du travail, le sujet n'étant pas traité dans les normes existantes. La question de la durée du travail est aussi étroitement liée à celle de la gestion algorithmique dont il est question plus loin.

► 11. Sécurité et santé au travail

36. La **convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006**, n'est pas limitée dans son champ d'application et prévoit que les Membres doivent promouvoir et faire progresser, à tous les niveaux concernés, le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre (article 3(2)). La convention indique qu'il importe que le système national de sécurité et de santé au travail (SST) inclue des mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de SST (article 4(3)h)), et la **recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006**, qui l'accompagne dispose expressément que le système national de SST devrait prévoir des mesures appropriées «pour la protection de tous les travailleurs, en particulier les travailleurs dans les secteurs à haut risque ainsi que les travailleurs vulnérables, tels que ceux de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les jeunes travailleurs» (paragraphe 3).
37. La **convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981**, a une portée plus limitée, les droits et les obligations énoncés s'appliquant à «toutes les personnes employées, y compris les agents publics», selon la définition du terme «travailleurs» donnée aux fins de la convention (article 3 b)). À cet égard, la **recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981**, qui complète la convention n° 155, dispose que «[l]es mesures nécessaires et pratiquement réalisables devraient être prévues pour assurer aux travailleurs indépendants une protection analogue à celle qui est établie» dans la convention n° 155 et la recommandation n° 164 (paragraphe 1(2)).
38. **Lacunes normatives éventuelles:** Bien que le principe et droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre s'applique à tous, le champ d'application de la convention n° 155 ne s'étend pas aux travailleurs indépendants. Néanmoins, la recommandation n° 164 qui l'accompagne invite à assurer à cette catégorie de travailleurs une protection analogue à celle prévue dans la convention.

► 12. Sécurité sociale

39. La **convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952**, offre aux gouvernements plusieurs possibilités pour définir la portée de la protection. En fonction des prestations concernées, il est fait référence aux «salariés», à la «population active» ou aux «résidants» (articles 9, 15, 21, 27, 33, 41, 48, 55 et 61). Comme la CEACR l'a fait remarquer, la convention évite de recourir à des concepts strictement juridiques pour définir les personnes protégées. Elle fait largement référence à des critères statistiques et offre aux gouvernements le choix entre plusieurs options²⁷. La **convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969**, (articles 10 et 19) et la **convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967**, (articles 9, 16 et 22) adoptent une approche similaire.
40. La **convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]**, s'applique à «tous les salariés (y compris les apprentis) des secteurs privés ou publics, y compris les coopératives» (article 4(1)). La **recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964**, qui l'accompagne prévoit que les Membres devraient assurer, au besoin par étapes et, s'il y a lieu, par l'assurance volontaire, les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ou des prestations analogues à des catégories prescrites de travailleurs indépendants, notamment (paragraphe 3(1)*b*)).
41. Les personnes protégées par les dispositions prévues en matière de sécurité sociale dans la **convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988**, doivent comprendre des catégories prescrites de salariés, y compris les agents de la fonction publique et les apprentis (article 11(1)). Les personnes ayant auparavant travaillé à leur compte figurent au nombre des catégories de personnes en quête d'emploi qui n'ont jamais été reconnues comme chômeurs ou ont cessé de l'être, ou qui n'ont jamais appartenu à des régimes d'indemnisation du chômage ou ont cessé d'y appartenir. Au moins trois des catégories de personnes en quête d'emploi qui sont énumérées dans la convention doivent bénéficier de prestations sociales (article 26(1)).
42. La **recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012**, établit notamment les principes de l'universalité de la protection, fondée sur la solidarité sociale, et de l'inclusion sociale, y compris des personnes travaillant dans l'économie informelle (paragraphe 3 *a*) et *e*)). Pour la CEACR, les personnes qui travaillent dans l'économie des plateformes numériques font partie des travailleurs qui risquent de se trouver exclus du champ de la protection sociale²⁸.
43. **Lacunes normatives éventuelles:** Le champ d'application personnel de la plupart des normes relatives à la sécurité sociale n'exclut pas les travailleurs indépendants. Toutefois, la convention n° 168 ne s'applique qu'aux salariés même si elle prévoit la possibilité de couvrir les personnes ayant auparavant travaillé à leur compte. Même si le champ d'application de la convention n° 121 se limite également aux salariés, la recommandation n° 121 qui l'accompagne invite à assurer des prestations à certaines catégories de travailleurs indépendants.

²⁷ OIT, *Protection de la vieillesse par la sécurité sociale: Étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Conférence Internationale du Travail, 76^e session, Rapport III (Partie 4B), 1989, paragr. 51.

²⁸ OIT, *Protection sociale universelle pour la dignité humaine, la justice sociale et le développement durable, Étude d'ensemble concernant la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale*, 2012, ILC.108/III/B, 2019, paragr. 425.

► 13. Protection de la maternité

44. La **convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000**, s'applique à «toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant» (article 2(1)). Pour la commission d'experts, la convention couvre les travailleuses disposant d'un contrat d'emploi, qu'il soit exprès ou implicite, indépendamment de leur secteur d'emploi ou profession ²⁹.
45. **Lacunes normatives éventuelles:** Le champ d'application de la convention n° 183 n'inclut pas les travailleuses indépendantes.

► 14. Travailleurs migrants

46. La **convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949**, protège les travailleurs migrants, définis comme des personnes qui émigrent d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour leur propre compte. Ce terme inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant (article 11(1)).
47. La partie I de la **convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975**, qui porte sur les migrations dans des conditions abusives, s'applique «à tous les travailleurs migrants», tandis que la partie II, relative à l'égalité de chances et de traitement, s'applique aux personnes qui émigrent ou ont émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour leur propre compte. Dans la partie II, le terme «travailleur migrant» inclut toute personne admise régulièrement en cette qualité.
48. **Lacunes normatives éventuelles:** Alors que la partie I de la convention n° 143 s'applique à tous les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière, le champ d'application de la convention n° 97 et de la partie II de la convention n° 143 exclue les travailleurs indépendants et d'autres catégories limitées de travailleurs, et ne s'étend pas aux travailleurs migrants sans papiers ³⁰.

²⁹ OIT, *Atteindre d'égalité des genres au travail*, ILC.111/III/B, à paraître.

³⁰ OIT, *Promouvoir une migration équitable: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, ILC.105/III/1B, 2016, paragr. 103 et 120.

► 15. Catégories spécifiques de travailleurs

49. La **convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996**, s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens de ladite convention, ce qui exclut tout travail réalisé par une personne qui «dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice» (articles 1 et 2). La CEACR observe que le champ d'application de cet instrument est large et qu'il s'agit là d'un point important car l'expression «travail à domicile» couvre un vaste ensemble d'activités, dont des formes de travail très modernes, notamment le travail via des plateformes lorsque certaines conditions sont remplies³¹.
50. La **convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011**, s'applique à toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail [articles 1 et 2(1)]. Dans son étude d'ensemble de 2022, la CEACR note qu'un certain nombre d'organisations de travailleurs dénoncent des situations dans lesquelles la relation de travail est déguisée et précise que ce phénomène est souvent lié à l'essor des services «gig» ou «sur demande», pour lesquels le travail domestique passe par des plateformes web ou des applications en ligne³².
51. **Lacunes normatives éventuelles:** les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par les conventions n°s 177 et 189.

► 16. Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

52. La **recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015**, s'applique à tous les travailleurs et à toutes les unités économiques de l'économie informelle, y compris aux travailleurs à leur propre compte (paragraphe 4). Certains participants à la réunion d'experts ont fait observer que le travail via des plateformes pouvait, s'il était correctement réglementé, ouvrir une voie vers la formalisation des emplois et ont souligné la pertinence de la recommandation n° 204 à cet égard.
53. **Lacunes normatives éventuelles:** la recommandation n° 204 ne semble pas présenter de lacunes normatives dans son champ d'application ou dans les questions qu'elle couvre.

► 17. Protection des données personnelles des travailleurs

54. Le **Recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs** a été adopté en 1996 dans le cadre d'une réunion d'experts de l'OIT. Ce recueil, qui n'a pas de valeur contraignante et n'a pas non plus le statut de norme internationale du travail, fournit des orientations sur la collecte, la sécurité et le stockage des données personnelles, ainsi que sur leur utilisation et leur communication à des tiers. Il énonce en outre

³¹ OIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, ILC109/III(B), paragr. 505.

³² OIT, *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*, ILC110/III(B), paragr. 572.

les droits individuels et collectifs des travailleurs et régit le traitement automatisé des données ainsi que la surveillance électronique. Comme il est souligné dans le document d'information, le Recueil de directives pratiques pourrait guider l'activité des plateformes dans différents domaines ³³.

55. Certaines normes de l'OIT contiennent des dispositions relatives à la protection des données personnelles des travailleurs, mais leur portée est limitée puisqu'elles s'appliquent uniquement, par exemple, aux situations faisant intervenir des agences d'emploi privées (convention n° 181 et **recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997**, correspondante) ou aux travailleuses et travailleurs domestiques (convention n° 189). D'autres ne portent que sur certains types de données, essentiellement des données sanitaires (recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985, et recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010).
56. Les [travaux de recherche de l'OIT](#) ont permis de recenser de nombreuses réglementations nationales et internationales sur la protection des données personnelles, notamment dans le contexte de l'emploi.
57. **Lacunes normatives éventuelles:** aucune norme internationale du travail ne régleme la protection des données personnelles des travailleurs de façon aussi complète que le Recueil de directives pratiques. Pour de nombreux participants à la réunion d'experts comme pour de nombreux membres du Conseil d'administration, la protection des données est un domaine qui n'est pas couvert par les normes existantes. Certaines des questions mentionnées, notamment la surveillance électronique et le droit d'accès aux données personnelles, entrent, au moins en partie, dans le champ d'application du Recueil de directives pratiques, mais celui-ci ne contient en revanche aucune disposition concernant la portabilité des données entre les plateformes.
58. À sa 346^e session (octobre-novembre 2022), le Conseil d'administration a prié le Bureau de tenir compte de ses orientations lorsqu'il élaborerait des propositions en vue de la tenue d'une réunion d'experts sur la protection des données personnelles des travailleurs à l'ère du numérique, à lui soumettre pour décision en 2023³⁴. Une proposition concernant cette réunion sera présentée au Conseil d'administration à sa 349^e session (octobre-novembre 2023).

³³ MEDWPE/2022, paragr. 97.

³⁴ GB.346/INS/PV, paragr. 92 g).

► 18. Gestion algorithmique

59. La gestion algorithmique, qui repose très largement sur le traitement des données personnelles, est un élément important de l'économie des plateformes numériques qui s'est progressivement étendu à d'autres lieux de travail³⁵. Comme l'indique le document d'information, dans le cas du travail via des plateformes, «[c]'est en effet un algorithme qui propose et attribue des services ou des tâches aux travailleurs, qui définit leurs créneaux horaires, qui établit les classements dont dépendent leur activité et leurs revenus, et qui décide s'ils continuent de fournir des services sur la plateforme ou s'ils en sont déconnectés»³⁶. Le même document mentionne plusieurs décisions de justice concernant l'utilisation d'algorithmes par des plateformes et décrit les évolutions de la législation dans ce domaine, notamment en Espagne³⁷.
60. **Lacunes normatives éventuelles:** plusieurs participants à la réunion d'experts et des membres du Conseil d'administration ont jugé nécessaire d'examiner la question de la gestion algorithmique, bien qu'il n'y ait aucun consensus sur le fait de savoir si cette question relève ou non de la compétence de l'OIT. Les problématiques sont notamment les suivantes: l'accès des gouvernements aux codes sources des algorithmes afin de les réglementer; la nécessité d'empêcher que les algorithmes soient une source de discrimination envers les travailleurs et les représentants syndicaux; la transparence de la gestion algorithmique pour encourager la classification appropriée des travailleurs; l'équité des décisions automatisées telles que les notations, la désactivation des comptes et d'autres formes de sanction et de surveillance.
61. Bien qu'aucune norme internationale du travail ne porte expressément sur la gestion algorithmique ou, de façon plus générale, sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le monde du travail, certaines normes n'en demeurent pas moins pertinentes dans ce contexte. Tel est le cas, par exemple, de la convention n° 111 en ce qui concerne la prévention des préjugés discriminatoires dans la conception des algorithmes.

► 19. Règlement des conflits du travail

62. Un certain nombre de normes de l'OIT comportent des dispositions relatives au règlement des conflits du travail³⁸. Toutefois, comme le Bureau le fait observer: «Les premiers résultats montrent que le corpus existant de normes internationales du travail pourrait être étoffé. Premièrement, aucune norme ne traite expressément et de manière exhaustive de la question du règlement des conflits du travail. Deuxièmement, les directives figurant dans les normes en vigueur manquent de précision»³⁹. Ces considérations semblent valoir tout particulièrement pour le travail dans l'économie des plateformes, compte tenu de sa nature transfrontalière et des relations de travail multipartites qui le caractérisent.

³⁵ GB.346/INS/2, paragr. 52.

³⁶ MEDWPE/2022, paragr. 99.

³⁷ MEDWPE/2022, paragr. 100-101.

³⁸ Par exemple, la Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, et la recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.

³⁹ GB.346/INS/2, paragr. 39.

- 63. Lacunes normatives éventuelles:** certains participants à la réunion d'experts et des membres du Conseil d'administration ont souligné l'existence de lacunes normatives en ce qui concerne l'accès effectif des travailleurs des plateformes à des voies de recours et à des mécanismes de règlement des différends. Le Bureau a par ailleurs noté que les normes existantes seraient examinées par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes⁴⁰. Le Conseil d'administration a prié le Bureau de tenir compte de ses orientations lorsqu'il élaborerait des propositions concernant la tenue d'une réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail, à lui soumettre pour décision en 2023⁴¹.

► 20. Nature transfrontalière de l'économie des plateformes

- 64. Lacunes normatives éventuelles:** certains participants à la réunion d'experts et des membres du Conseil d'administration ont indiqué que la nature transfrontalière de l'économie des plateformes n'était pas suffisamment prise en compte par les normes existantes de l'OIT, et que cela se traduisait par des problèmes d'application et de conformité. Il a également été question de la nécessité pour les plateformes d'être juridiquement constituées dans chacun des pays où se trouvent leurs travailleurs. Dans le cas des plateformes numériques, les clients et les travailleurs sont parfois situés dans des pays différents, ce qui rend difficile l'application de la législation locale du travail⁴². Les plateformes de services géolocalisés peuvent elles aussi se caractériser par des relations de travail transfrontalières lorsque la plateforme et les travailleurs ne se trouvent pas dans le même pays. Or, en matière d'exécution et de contrôle, les normes internationales du travail de l'OIT sont essentiellement circonscrites au territoire national, même si certaines d'entre elles ont une dimension multijuridictionnelle limitée⁴³. Ces dispositions sont toutefois très spécifiques et ne sauraient combler la lacune normative constatée en ce qui concerne la nature transfrontalière de l'économie des plateformes.

► Projet de décision

- 65. Le Conseil d'administration, ayant pris note de l'analyse des lacunes normatives figurant dans le document GB.347/POL/1, décide que la question sur le travail décent dans l'économie des plateformes numériques inscrite à l'ordre du jour de la 113^e session (juin 2025) de la Conférence fera l'objet d'une [discussion générale] OU [d'une action normative régie par la procédure de double discussion].**

⁴⁰ GB.346/INS/2, paragr. 40.

⁴¹ GB.346/INS/PV, paragr. 92 g).

⁴² GB.346/INS/2, paragr. 49.

⁴³ OIT, *Analyse des lacunes concernant les mesures normatives et non normatives de l'OIT destinées à garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement*, WGDWS/2021, 37-40.