



## L'exploitation par le travail et l'embauche : un duo à réexaminer

Dans un rapport publié le 26 juillet 2024 sur la traite et l'exploitation des êtres humains en 2022, le ministère français de la Justice souligne une augmentation inquiétante de l'exploitation par le travail, touchant particulièrement les mineurs et les travailleurs de nationalité africaine. Ce phénomène soulève des réflexions majeures sur les pratiques d'embauche, qui méritent une analyse approfondie pour comprendre l'ampleur du problème.

Le rapport met en évidence des statistiques inquiétantes concernant l'exploitation du travail, révélant que les victimes sont principalement des hommes, avec une augmentation significative de la proportion de travailleurs d'origine africaine, passant de 22% à 30% entre 2021 et 2022. Parallèlement, la vulnérabilité des mineurs s'accroît, leur part dans les victimes d'exploitation passant de 11 % à 16 %. En effet, tout porte à croire que le dénominateur commun des victimes est leur situation de vulnérabilité. *Quelles sont les causes sous-jacentes qui contribuent à cette vulnérabilité ?*

### Défis de la précarité des mineurs et des travailleurs migrants sur le Marché du Travail

Bien souvent, les mineurs qui travaillent sont souvent issus de milieux défavorisés où les ressources financières sont limitées, ce qui les amène à entrer sur le marché du travail à un âge précoce et à accepter des conditions de travail précaires. En effet, leur manque d'expérience et de connaissance de leurs droits les rend particulièrement vulnérables aux abus. Sans oublier que la pression économique les pousse parfois à accepter des emplois mal rémunérés ou non déclarés, renforçant ainsi leur situation précaire.

Les travailleurs d'origine africaine, généralement des migrants à la recherche de meilleures opportunités économiques et d'une vie meilleure, sont confrontés à des défis importants, notamment l'exploitation et la discrimination sur le marché du travail, en particulier ceux qui sont moins qualifiés. Bien que l'article L1132-1 du code du travail interdise toute forme de discrimination dans l'accès à l'emploi, cette législation est parfois contournée, aggravant encore leur situation.

### Absence de focus sur les Pratiques d'embauche

Les pratiques d'embauche jouent un rôle déterminant dans l'exploitation de la main-d'œuvre, contribuant à la précarisation des emplois et à l'augmentation des abus. Dans un climat économique où la concurrence est prépondérante, certaines entreprises adoptent des stratégies d'embauche qui favorisent cette exploitation. Parmi ces pratiques, le recours accru aux contrats précaires, tels que les CDD et les missions d'intérim, ainsi que les offres de salaires inférieurs au salaire minimum, sont courants. Ces types de contrats sont souvent considérés comme synonymes d'instabilité, ce qui rend les travailleurs, en particulier les migrants, particulièrement vulnérables. Souvent réticents à faire valoir leurs droits par crainte de perdre leur emploi, ces groupes acceptent parfois des conditions de travail indignes, telles que des heures excessives ou des tâches dangereuses, sans compensation adéquate.

De plus, les travailleurs sous contrat précaire jouissent rarement des mêmes protections sociales que leurs homologues sous contrat à durée indéterminée, ce qui aggrave leur situation d'exploitation.

Parallèlement, la discrimination à l'embauche est un autre obstacle majeur à l'accès à des emplois décents. Ces inégalités de traitement durant le processus de recrutement empêchent les candidats de décrocher des emplois stables et bien rémunérés, les contraignant ainsi à accepter des emplois précaires faute d'alternatives viables. Cette situation instaure un environnement propice à l'exploitation, où les travailleurs vulnérables se retrouvent piégés dans un cycle d'instabilité professionnelle et financière. En outre, la discrimination à l'embauche renforce les inégalités sur le marché du travail et perpétue un système où

certaines catégories de travailleurs sont systématiquement exclues des opportunités professionnelles, limitant ainsi leurs perspectives d'évolution sociale et professionnelle.

**Comment lutter contre cette exploitation ?** De nombreuses solutions peuvent être envisagées pour lutter contre l'exploitation des travailleurs.

A priori, il est indispensable de réguler et de contrôler les pratiques d'embauche. Il faut notamment contrôler les agences de recrutement et réglementer leurs activités afin d'éviter les abus, notamment en interdisant les frais de recrutement facturés aux travailleurs, comme le stipule le paragraphe 10 de la recommandation CM/Rec(2022)21. Dans ce contexte, des initiatives telles que le programme FAIR (Fair Recruitment Initiative) lancé par l'OIT jouent un rôle crucial dans la promotion du recrutement équitable et la protection des droits des travailleurs migrants. Ces programmes visent à réduire les abus liés au recrutement et à garantir que les travailleurs soient informés de leurs droits avant d'accepter un emploi. En misant sur des pratiques de recrutement éthiques, ces initiatives contribuent à créer un environnement où les droits des travailleurs sont respectés. En parallèle, il est essentiel de contrôler le recours abusif aux contrats précaires, ainsi que les formes atypiques d'emploi telles que le travail indépendant déguisé et la sous-traitance abusive, en vertu du paragraphe 9 de la même recommandation.

Outre ces mesures, la loi sur l'immigration adoptée en janvier 2024 représente une avancée significative dans la lutte contre l'exploitation des travailleurs, dont ceux en situation irrégulière. A travers le renforcement des sanctions à l'encontre des employeurs qui embauchent des travailleurs sans permis de travail, cette législation crée un cadre dissuasif contre les abus. Elle facilite également la régularisation des travailleurs dans les secteurs sous pression, en leur donnant accès à des conditions de travail légales et dignes. En intégrant ces travailleurs dans le système formel, la loi contribue non seulement à protéger leurs droits, mais également à réduire leur vulnérabilité face aux pratiques d'exploitation.

Concernant les mineurs, les gouvernements devraient adopter et faire appliquer des lois strictes interdisant le travail des enfants. A ce titre, la France a initié une stratégie nationale d'accélération pour éliminer le travail des enfants et a obtenu le statut de « pays pionnier » dans le cadre de l'Alliance 8.7, avec pour objectif d'éradiquer le travail des enfants d'ici 2025.

**Elodie Myrna INDIAMAHERY**

**Sources :**

- *International labour organization, Fair Recruitment Initiative*
- *La loi Immigration*
- <https://www.unicef.fr/convention-droits-enfants/protection/exploitation-des-enfants/>
- *Recommandation CM/Rec(2022)211 du Comité des Ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail*

## Le CDI employabilité avec la loi du 15 novembre 2024

### Qu'est-ce que le contrat à durée indéterminée employabilité (CDIE) ? D'où vient-il ?

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est perçu comme le saint graal de l'emploi en France, synonyme notamment de stabilité et de sécurité professionnelle. Au-delà de sa solidité juridique, elle offre un cadre propice à l'acquisition de compétences, à la formation et à l'évolution professionnelle. Il devient plus qu'un CDI classique. Le CDI employabilité est un véritable outil stratégique pour construire une carrière durable et s'adapter aux enjeux du marché du travail toujours en perpétuelle mutation.

D'ailleurs, le terme employabilité a été défini par le ministère chargé du travail comme « *une capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser de manière durable par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi. Elle dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur*<sup>1</sup>. » Le code du travail impose aux employeurs d'assurer l'employabilité de leurs subordonnés pour qu'ils soient en mesure de progresser de manière indépendante à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise. L'employeur s'assure de l'adaptation permanente des salariés à leur poste de travail et au maintien de leur capacité à occuper un emploi<sup>2</sup>. La chambre sociale de la cour de cassation avait fini même par confirmer que le maintien de l'employabilité des salariés est une obligation réelle de l'employeur, qui ne peut en revanche découler d'une simple faculté<sup>3</sup>.

Le CDI employabilité dénommé le CDIE s'inscrit dans ce cadre. Le dispositif expérimental du CDI employabilité a été créé par la loi Avenir professionnel du 05 septembre 2018. Il a été mis en place pour une période de trois années, jusqu'au 31 décembre 2021. Ajoutons que par une loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation pour des « territoires zéro chômeur de longue durée », son expérimentation a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2023. Il s'agit d'un contrat de mise à disposition. Le salarié est recruté par une entreprise de travail à temps partagé (ETTP), considérée comme « *toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive (...) est de mettre à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens* »<sup>4</sup>. Une entreprise de travail temporaire peut exercer l'activité d'une entreprise de travail à temps partagé. Initialement, le dispositif ne visait que les publics rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle<sup>5</sup>, notamment :

- Les personnes inscrites à France travail (ex Pôle emploi) depuis au moins six mois ;
- Les bénéficiaires de minima sociaux ;
- Les personnes handicapées ;
- Les personnes âgées de plus cinquante ans ;
- Les personnes ayant un niveau inférieur au baccalauréat.

A partir du 31 décembre 2023, il n'était plus possible de recourir à un CDIE. Ce contexte trouve son aboutissement en cette fin d'année avec l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi.

### **Quel est l'impact de la loi du 15 novembre 2024 ?**

Publiée au journal officiel le 16 novembre 2024, la loi n°2024-1027 du 15 novembre 2024 proroge l'expérimentation relative à la relation de travail à temps partagé aux fins d'employabilité pour une durée de quatre ans, à compter de sa promulgation. Son objectif est de toucher plus efficacement les publics éloignés de l'emploi, tout rendant les conditions d'éligibilité plus strictes. Sont concernés :

- Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail depuis au moins douze mois (12) ;
- Les personnes âgées d'au moins cinquante-cinq ans, inscrites à France travail depuis au moins six mois (6) ;
- Les personnes âgées de moins de vingt-six ans, disposant d'un niveau de formation inférieur ou égal au niveau III (3), et inscrites à France Travail depuis au moins six mois (6) ;
- Les bénéficiaires de minima sociaux ;
- Les personnes handicapées<sup>6</sup>.

Il est prévu que les dispositions de la loi Avenir professionnel du 05 septembre 2018 dans sa version antérieure à celle de novembre 2024 continueront de s'appliquer aux contrats conclus avant le 31 décembre 2023.

### **Les droits des salariés embauchés...**

Le salarié en CDIE bénéficie des droits. D'une part durant sa présence dans l'entreprise, le salarié bénéficie des actions de formation. Elles sont prises en charge par l'employeur. A l'issue de la formation, une certification professionnelle lui est délivrée. D'autre part, l'employeur abonde le compte de formation personnelle (CPF) dont les droits sont à hauteur de 500 euros par an, lorsque le salarié est à temps plein. Lorsque le salarié est à temps partiel, l'abondement est ajusté en proportion du temps de travail réalisé.

La loi du 15 novembre 2024 introduit une quatrième section dans le Code du travail dédié à l'embauche par une entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission. Ces nouveautés témoignent de l'importance accrue de cette législation. Il en va ainsi pour le calcul de l'ancienneté, lorsqu'à l'issue de sa mission le salarié est embauché par l'entreprise utilisatrice, la durée des missions déjà effectuées sera comptabilisée, dans la limite de trois mois. Elle vient en déduction de la période d'essai potentiellement mentionnée dans le nouveau contrat<sup>7</sup>.

Par dérogation à l'article L. 1237-1 du code du travail, lorsque le salarié prend l'initiative de rompre le contrat en raison de son embauche par une entreprise utilisatrice, il est dispensé de préavis. Cette dispense n'ouvre pas droit à une indemnisation<sup>8</sup>.

### **L'obligation d'information de l'entrepreneur de travail à temps partagé (ETTP)...**

Tous les six mois, l'entrepreneur de travail à temps partagé doit fournir les informations suivantes à l'autorité administrative, à savoir : les contrats conclus, les publics embauchés, les missions réalisées, les formations accomplies et les durées de celles-ci<sup>9</sup>.

**Bakary NIANG**

#### *Sources :*

- 1- <http://www.vedura.fr/social/emploi/employabilite>  
[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/article/KALIARTI000042096412](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000042096412)
- 2- Article L. 6321-1 du code du travail
- 3- Cour de cassation, Chambre sociale, 21 avril 2017, 15-28640
- 4- Article L. 1252-2 du code du travail
- 5- Article 115 de la loi n°2018-771 du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- 6- Article 1 de la loi du 15 novembre 2024
- 7- Article L. 1252-14 du code du travail
- 8- Article L. 1252-15 du code du travail
- 9- <https://www.netpme.fr/actualite/des-cdi-demployabilite-peuvent-de-nouveau-etre-signes-depuis-le-15-novembre/>

## Entrée en vigueur de la directive européenne 2024/2831 : la présomption de salariat au bénéfice des travailleurs des plateformes numériques

En août 2021, l'Espagne a été l'un des premiers pays de l'Union européenne à instaurer une présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes numériques. Cette réforme opérée par la loi dite « *Loi Riders* » (1) concerne ainsi tous les coursiers à vélo, travaillant pour des services de livraisons à domicile, tels que *Uber Eats* et *Deliveroo*.

Cette réforme s'inscrit dans un mouvement généralisé en Europe visant à réguler les relations de travail issus du fonctionnement des plateformes numériques. Ainsi, le Portugal a consacré, en 2019, une présomption de salariat pour les chauffeurs VTC exerçant leur activité à travers une plateforme numérique, tandis que des réflexions sont engagées en Allemagne et en Belgique.

La France ne fait pas exception, puisqu'en 2020 le Premier ministre confie à Jean-Yves Frouin, ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation, assisté d'un comité d'experts, la mission de formuler des propositions en matière de statut, de dialogue social et de droits sociaux liés aux plateformes numériques de travail (2). Il peut être également cité les nombreux accords conclus en 2023 relatifs aux VTC (3), et aux livreurs (4) travaillant pour des plateformes numériques.

Dans ce contexte, est entrée en vigueur le 2 décembre dernier la directive UE n° 2024/2831 du 23 octobre 2024 visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques, notamment par la consécration d'une présomption de salariat.

Ces évolutions juridiques visent à répondre à des problématiques précises :

### *Quelles sont les finalités poursuivies par ladite présomption de salariat ?*

Le développement des plateformes numériques a provoqué l'émergence de nouveaux enjeux pour le droit du travail : Les questions relevant du traitement des données algorithmiques, de la transparence des systèmes de surveillance automatisés et des systèmes de prise de décision automatisés, mais également de l'exploitation des travailleurs, notamment lorsque ces derniers souffrent d'une qualification incorrecte de leur relation de travail.

Cette dernière hypothèse est la conséquence d'un cadre de travail anémique de régulation propre aux plateformes numériques. De leur fonctionnement a pu être notamment constaté :

- L'exploitation de travailleurs, majoritairement en situation irrégulière, par le biais de sous-locations de comptes de livreurs travaillant avec des plateformes numériques telles que *Uber Eats* et *Deliveroo*. Ce phénomène a ainsi pu faire l'objet d'un témoignage à travers le film-documentaire « *L'Histoire de Souleymane* » de Boris Lojkine, sorti cette année.

- Les phénomènes de *faux travailleurs indépendants*, correspondants à une situation de travail réunissant les conditions caractéristiques d'une relation de travail, alors que le travailleur est déclaré indépendant (5).

La présomption de salariat vise à lutter contre le travail faussement déclaré que sont les faux travailleurs indépendants, et de faciliter la détermination d'un statut professionnel correct.

En 2021 au sein de l'Union plus de 500 plateformes numériques actives réunissaient 28,3 millions de travailleurs (6), dont il était estimé qu'environ 5,5 millions d'entre eux correspondaient aux profils de faux travailleurs indépendants (7). La conséquence de cette qualification juridique erronée est de priver ces travailleurs des garanties propres à la qualification juridique véritable de leur relation de travail, tel que le salaire minimum dont pourraient bénéficier les travailleurs de ce secteur particulièrement précaire. Cet enjeu est d'autant plus d'actualité qu'une étude Compas du 24 novembre 2022 démontre un développement et une surreprésentation des travailleurs de plateforme au sein des quartiers populaires (8). Le sociologue spécialiste des travailleurs précaires, Patrick Cingolani, qualifie ainsi les plateformes numériques de « zones grises » du monde du travail (9).

Ainsi, l'établissement d'une présomption de salariat vise à s'assurer que les travailleurs de plateforme qui sont soumis à un contrôle et une direction de cette dernière, puissent bénéficier des garanties du travail salarié.

### **Comment se met en œuvre la présomption de salariat ?**

Au regard de la directive, en ses articles 4, 5 et 6, il apparaît que la présomption de salariat est guidée par le principe de primauté des faits (10), selon lequel la vérification de l'existence d'une relation de travail se fait en premier lieu à l'aune des faits propres à l'exécution effective d'un travail, y compris la rémunération de celui-ci, et non par la caractérisation de la relation par les parties. Ainsi, l'article 5 de la directive consacre ce principe issu de la recommandation n°198 de l'OIT, en permettant aux travailleurs de plateforme de bénéficier de la présomption de salariat dès lors qu'ils présentent des faits témoignant d'une direction et d'un contrôle.

Cette présomption est réfragable, la plateforme peut la renverser en démontrant que la relation contractuelle n'est pas une relation de travail. Ce dispositif est cohérent puisque les plateformes bénéficient d'une vue d'ensemble des éléments factuels déterminant la nature juridique de la relation, en particulier des algorithmes grâce auxquels elles gèrent leurs opérations.

Elle s'accompagne de mesures d'accompagnement visant à assurer son respect et son effectivité, notamment des contrôles et des inspections, et des recommandations pour mettre en œuvre la présomption au bénéfice des plateformes, de leurs travailleurs et des partenaires sociaux.

La directive consacre l'application de cette présomption pour les procédures administratives et judiciaires, dans les litiges pour lesquels la détermination du statut professionnel correct de la personne exécutant un travail via une plateforme est en jeu. Toutefois, les Etats membres restent libres de prévoir son application aux questions fiscales, pénales ou de sécurité sociale. Celle-ci ne consacrant que des garanties minimales, l'Etat peut prévoir des dispositions plus favorables. Dès lors, se dévoile l'enjeu de la transposition de la directive.

### **Transposition : Quels enjeux ?**

A compter de son entrée en vigueur, la directive prévoit un délai de transposition s'étendant jusqu'au 2 décembre 2026. Cette date sert également d'effectivité de la présomption de salariat, celle-ci n'étant pas rétroactive.

La transposition laisse un enjeu majeur relatif à la présomption de salariat, qui est de définir les faits provoquant son application. En effet, la directive se limite à énoncer que la présomption s'applique « *lorsqu'il est constaté des faits témoignant d'une direction et d'un contrôle* ».

En anticipation de la transposition, il convient de relever que deux travaux, l'un de la Commission européenne, et l'autre du Parlement européen avaient prévu des critères distincts, notamment : la fixation du niveau de rémunération, des missions et des horaires par la plateforme, la supervision à distance des prestations, le port d'un uniforme obligatoire et l'exclusivité du travailleur par rapport aux autres plateformes.

Enfin, la directive prévoit des garde-fous pour guider la transposition de la directive par les Etats membres :

- La présomption de salariat doit renverser la charge de la preuve au bénéfice des travailleurs de plateforme
- Elle doit constituer une facilité procédurale, et ne peut donc avoir pour effet d'alourdir la charge des exigences pesant sur les travailleurs
- La mise en œuvre de la directive ne peut servir à réduire des droits préexistants et plus favorables, ni à réduire le niveau général de protection des travailleurs de plateforme

**Alexis IN**

*Sources :*

- (1) Rapport d'information n° 27 du Sénat, déposé le 5 octobre 2022*
- (2) Rapport « Réguler les plateformes numériques de travail » remis le 2 décembre 2020*
- (3) Accord du 18 janvier 2023 créant un revenu minimal par course dans le secteur des plateformes VTC, Accord du 9 septembre 2023 relatif à la transparence du fonctionnement des centrales de réservation de VTC et aux conditions de suspension et résiliation des services de mise en relation*
- (4) Accord du 20 avril 2023 instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation, Accord du 20 avril 2023 encadrant les modalités de rupture des relations commerciales entre les travailleurs indépendants et les plateformes de mise en relation*
- (5) Directive UE n°2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme*
- (6) L'économie des plateformes de l'UE, Conseil de l'Union européenne*
- (7) Commission staff working document impact assessment report, Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union (9 décembre 2021)*
- (8) L'ubérisation des quartiers populaires, Compas n°27 du 24 novembre 2022*
- (9) Emission Focus du 17 avril 2024 « Travailleurs des plateformes numériques : la course aux droits »*
- (10) Recommandation de l'OIT n°198 sur les relations de travail (2006)*