

Paris, le 20 décembre 2024

---

**Décision du Défenseur des droits n°2024-220**

---

**La Défenseure des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

---

Vu la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;

Vu la directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur ;

Vu la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code du travail ;

Saisie par l'avocat de plusieurs personnes d'une demande relative à la discrimination fondée sur l'origine et la nationalité qu'elles estiment subir dans le traitement de leurs demandes relatives à la garantie de leurs créances par l'AGS dans le cadre des contentieux en cours devant le conseil de prud'hommes de Paris ;

Décide de présenter les présentes observations devant le conseil de prud'hommes de Paris.

Claire HÉDON

<p style="text-align: center;"><b>Observations devant le conseil de prud'hommes de Paris dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011</b></p>
---

1. Le 6 août 2024, le Défenseur des droits a été saisi par l'avocat de plusieurs personnes (ci-après « les réclamants ») d'une demande relative à la discrimination fondée sur l'origine et la nationalité qu'elles estiment subir dans le traitement de leurs demandes relatives à la garantie de leurs créances par l'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (ci-après, « l'AGS ») dans le cadre des contentieux en cours devant le conseil de prud'hommes de Paris.

### **I. Rappel des faits**

2. La société Y, qui se présente comme une société de livraison de repas, a été placée en liquidation judiciaire par le tribunal de commerce de Paris le 27 septembre 2023. Maître X (A) et maître Z (B) ont été désignés mandataires liquidateurs.
3. Les réclamants, livreurs pour le compte de la société Y, ont saisi le conseil de prud'hommes de Paris de demandes relatives à la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail les liant à la société Y et de demandes de paiement de diverses créances salariales et indemnitaires.
4. Ils expliquent que l'AGS exige, dans le cadre des contentieux en cours devant le conseil de prud'hommes, qu'ils communiquent un numéro de sécurité sociale, autrement appelé numéro d'identification dans le répertoire national d'identification des personnes physiques (NNI), condition pour que la garantie de l'AGS pour les sommes fixées au passif de la société Y soit engagée.
5. Ils indiquent que cette demande n'est pas formulée par l'AGS dans le cadre de contentieux similaires à l'encontre de livreurs pour le compte d'autres sociétés de livraison, lorsque ceux-ci sont de nationalité française.
6. Cette différence de traitement serait, selon eux, constitutive d'une discrimination fondée sur l'origine et la nationalité.

### **II. Intervention du Défenseur des droits**

7. Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante inscrite dans la Constitution et régie par la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011.
8. En application de l'article 4 de la loi organique n°2011-333 précitée, il est chargé de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par

un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité.

9. Tel qu'il l'a déjà énoncé dans sa décision n°2022-233<sup>1</sup>, il ne relève pas de la compétence du Défenseur des droits de se prononcer sur la nature du lien juridique unissant les travailleurs des plateformes à celles-ci. En revanche, tel qu'il l'a rappelé dans la décision précitée, la lutte contre les discriminations s'inscrit tant dans le domaine de l'emploi salarié et non salarié, conformément aux dispositions du 2° de l'article 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
10. En vertu des articles 18 et 20 de la loi organique précitée, le Défenseur des droits peut demander des explications à toutes les personnes physiques ou morales mises en cause devant lui. Celles-ci sont tenues de lui fournir l'ensemble des informations et pièces utiles à l'accomplissement de sa mission, sans que puisse lui être opposé leur caractère secret ou confidentiel.
11. Par courrier en date du 9 octobre 2024, le Défenseur des droits a interrogé l'AGS et lui a demandé un certain nombre d'explications et de documents.
12. Par courrier en date du 6 novembre, celle-ci a répondu.

### **III. Cadre juridique**

#### **Formes juridiques de la discrimination**

13. Les formes juridiques de la discrimination sont définies à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant adaptation du droit interne au droit communautaire en matière de lutte contre les discriminations, auquel l'article L.1132-1 du code du travail renvoie.
14. **La discrimination directe** est ainsi définie comme :

*« La situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités*

---

<sup>1</sup> Décision du Défenseur des droits n°2022-233 du 29 novembre 2022.

*syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. ».*

15. La discrimination peut également être **indirecte** :

*« une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».*

16. La discrimination, sous toute ses formes, est prohibée par les articles L.1132-1 et suivants du code du travail, par renvoi aux dispositions de la loi du 27 mai 2008.

17. La loi permet, sous conditions, certaines **justifications** aux mesures ou pratiques discriminatoires. Dans le domaine de l'emploi, salarié ou non salarié, l'article 2 - 2° de la loi du 27 mai 2008, dernier alinéa, prévoit que le principe de non-discrimination *« ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée »*. En matière de discrimination indirecte, la justification de la mesure ou pratique en cause sera possible par la preuve d'un objectif légitime et par la preuve que les moyens pour réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

### **Interdiction des discriminations fondées sur l'origine et la nationalité**

18. Transposant la directive 2000/43 qui, selon son article 1<sup>er</sup>, *« a pour objet d'établir un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement »*, la loi du 27 mai 2008, à laquelle l'article L1132-1 du code du travail fait référence, interdit toute discrimination directe qui se produit lorsque, pour des raisons liées à l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. La discrimination sur le fondement de l'origine ou de la nationalité est donc prohibée en France, dans le domaine de l'emploi.

## Interdiction des discriminations fondées sur la particulière vulnérabilité économique

19. La loi n°2016-832 du 24 juin 2016 a introduit à l'article 2 de la loi du 27 mai 2008<sup>2</sup> un nouveau critère de discrimination en posant le principe de l'interdiction de toute discrimination, directe ou indirecte dans l'emploi, fondée sur la particulière vulnérabilité d'une personne résultant de sa situation économique, apparente, ou connue de son auteur.
20. Le Conseil économique, social et environnemental définit la particulière vulnérabilité en la rapprochant de la pauvreté ou de la précarité sociale, comme « *l'absence d'une ou plusieurs sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales et de jouir de leurs droits fondamentaux* »<sup>3</sup>.
21. Dans ses décisions rendues depuis la loi du 24 juin 2016 précitée, le Défenseur des droits a mobilisé le critère de vulnérabilité économique pour un refus de scolarisation opposé aux parents d'enfants hébergés dans un hôtel social<sup>4</sup>, par la fourniture d'un repas spécial à la cantine aux enfants dont les parents n'avaient pas acquitté les factures<sup>5</sup>, au refus de prise en charge médicale des bénéficiaires de la CMU-C, de l'ARS ou de l'AME<sup>6</sup> et enfin au refus d'un opérateur mobile d'accepter le paiement via un compte NICKEL<sup>7</sup>.
22. Dans son avis n°15-15 du 9 juin 2015 sur la proposition de loi visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale, le Défenseur des droits a rappelé que le droit de la non-discrimination a eu historiquement pour objectif de mettre en lumière les facteurs d'inégalité fondés sur les spécificités de la personne, qui interviennent pour mettre en échec les politiques sociales, pour exclure et miner les fruits du mérite et des talents reconnus comme source de distinctions objectives. Il vise le plus souvent des critères qui relèvent de caractéristiques inhérentes à la personne. La législation consacrée à la lutte contre les discriminations acte le refus de la société d'autoriser l'Etat, les services publics et les personnes privées à prendre en compte ces caractéristiques pour pénaliser les individus en raison de ces caractéristiques fondamentales et durables de leur identité (le sexe, la couleur de peau, l'origine, le handicap ...). A l'inverse, la condition sociale ou la pauvreté, de même que le lieu de résidence ne constituent pas des invariants mais des situations susceptibles d'évoluer. La précarité sociale est une situation, temporaire ou chronique, qui peut justifier une action de l'Etat mais n'est pas une caractéristique pérenne de la personnalité. Elle nécessite donc la prise en compte

---

<sup>2</sup> Et a modifié concomitamment l'article 225-1 du code pénal ainsi que l'article L.1132-1 du code du travail.

<sup>3</sup> Avis et rapport du CESE présenté par J. WRESINSKI fév. 1987.

<sup>4</sup> Décision n°2019-256 et 2021-101.

<sup>5</sup> Décision n°2018-063.

<sup>6</sup> Décision n°2018-259 et décision cadre 2018-269.

<sup>7</sup> Décision n°2019-225.

du contexte dans lequel elle peut émerger afin de saisir la dimension structurelle dans laquelle elle s'inscrit.

23. En France, le législateur français a fait le choix de définir la vulnérabilité dans laquelle se trouve une personne en fonction de sa situation économique – sans préciser ce qu'elle recouvre – et en fonction d'une condition plus subjective qu'est la connaissance par son auteur, ou l'apparence de cette vulnérabilité, étant entendu que cette apparence peut être liée à certaines représentations, stéréotypes et préjugés.
24. Au niveau international et européen, les critères de fortune ou de condition sociale ont été retenus<sup>8</sup>, ce qui est également le cas dans certains pays tels que l'Espagne, la Belgique ou le Québec<sup>9</sup>. En France, pour une application dans le domaine de l'emploi, il est nécessaire de lire ce critère à la lumière des textes internationaux pour en percevoir toutes les implications<sup>10</sup> et identifier les stéréotypes qui en sont le creuset.
25. La lutte contre les discriminations et le contexte socio-économique dans lequel elle s'inscrit sont liés, puisque, comme l'énonce le Comité des droits économiques sociaux et culturels « *la discrimination compromet la réalisation des droits économiques, sociaux et culturels d'une partie importante de la population mondiale. La croissance économique n'a pas, en elle-même, conduit à un développement durable, et des individus et des groupes de population continuent de se heurter à des inégalités socioéconomiques, souvent à cause de formes de discrimination tenaces héritées de l'histoire et contemporaines* »<sup>11</sup>. La lutte contre les discriminations fondées notamment sur la condition sociale, la fortune ou la vulnérabilité économique participe à la réalisation de l'égalité.
26. Le critère de la particulière vulnérabilité économique doit donc, dans le domaine de l'emploi, être appréhendé en lien avec les principes posés par l'Organisation internationale du travail que sont le droit à un travail décent offrant des conditions de travail humaines, une sécurité sociale ainsi qu'une certaine stabilité financière et économique, principes destinés à « s'affranchir de la pauvreté par le travail »<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> Article 2 paragraphe 2 et article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et article 2(2) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, article 14 de la CEDH et article 1er du Protocole 12 à la CEDH ainsi qu'article E de la Charte sociale européenne révisé et article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

<sup>9</sup> Article 14 de la Constitution espagnole, article 10 de la Constitution belge et article 10 de la charte québécoise des droits et libertés de la personne.

<sup>10</sup> Voir à ce titre S. Ganty, E. Bribosia et I. Rorive, « Interdiction de la discrimination fondée sur la situation socio-économique en droit européen : Rendre visibles les personnes socio-économiquement défavorisées, *Cahiers de droit européen*, 2022, n°1.

<sup>11</sup> Com.D.E.S.C., observation générale n° 20 sur la non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels, UN doc E/C.12/GC/20, 2009.

<sup>12</sup> Voir à ce titre le rapport du directeur général du Bureau international du travail de 2003, « s'affranchir de la pauvreté par le travail ».

27. Plus précisément encore, le bouleversement introduit par les plateformes dans le monde du travail et dans les formes classiques de l'emploi<sup>13</sup> doit être pris en compte lorsqu'il s'agit de mobiliser le critère de discrimination qu'est la particulière vulnérabilité économique.
28. De plus et au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits rappelle que l'analyse des inégalités de traitement auxquelles des individus sont confrontés au quotidien ne peut se faire en abordant la discrimination que sous l'angle d'un seul motif. Chaque personne possède en effet un ensemble unique de caractéristiques qui influent sur ses relations avec les autres<sup>14</sup>.
29. Ainsi, dans le domaine du droit de la non-discrimination, si certaines situations peuvent être appréhendées par le biais d'un seul critère prohibé par la loi, d'autres situations nécessitent d'être perçues au travers de plusieurs critères interdépendants. Cette interdépendance permettra de rendre compte du contexte dans lequel le traitement défavorable a eu lieu et de mettre en lumière les stéréotypes qui l'ont rendu possible. La vulnérabilité de certaines personnes et les désavantages qu'elles subissent ne peuvent être appréhendés que par une lecture globale de leur situation et la prise en compte de plusieurs critères de discrimination inséparables entre eux. Cette prise en compte de la réalité des faits dans leur intégralité permettra une meilleure compréhension de l'expérience de la discrimination vécue et d'apporter une réponse adaptée. Cette méthode d'appréhension des faits permet de révéler l'intersectionnalité de la discrimination subie.

### **Protection des travailleurs en situation irrégulière**

30. Tel que le Défenseur des droits l'a rappelé dans sa décision n°2019-108 concernant les travailleurs en situation irrégulière intervenant sur le chantier situé avenue de Breteuil à Paris et pour lesquels la juridiction civile a reconnu l'existence d'une discrimination systémique en lien avec l'origine<sup>15</sup>, la question de la régularité ou non du séjour d'une personne sur un territoire au regard des lois nationales ne lui interdit pas de bénéficier des protections juridiques afférentes au respect de sa dignité humaine et à l'interdiction des discriminations, surtout lorsque la vulnérabilité administrative renforce les mécanismes de contrainte qui peuvent s'exercer sur elle.
31. Tel que le Défenseur des droits l'a également rappelé dans ses décisions n°2023-179 et 2023-271 relatives à des situations de traite des êtres humains trouvant leurs sources notamment dans les discriminations fondées sur la race, la pauvreté et le manque de ressources, le contexte juridique afférent à la situation de la personne

---

<sup>13</sup> Voir à ce titre le rapport de l'OIT de 2021 « Emploi et questions sociales dans le monde – le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail ».

<sup>14</sup> E. Bribosia, R. Médard Inghilterra et I. Rorive, « Discrimination intersectionnelle en droit : mode d'emploi », *Rev. trim. dr. h.*, 2021, n° 126, pp. 241-274.

<sup>15</sup> Conseil de prud'hommes de Paris, RG 17/10051 du 17 décembre 2019.



étrangère qui travaille en France est à prendre en considération lorsqu'il s'agit d'analyser les discriminations à l'oeuvre, notamment au regard des règles relatives aux autorisations de travail en France<sup>16</sup>, de celles relatives à la régularisation par le travail des personnes étrangères<sup>17</sup>, et enfin, des règles relatives à l'assimilation du travailleur étranger dépourvu d'autorisation de travail à un travailleur régulièrement employé. Cette assimilation a pour but de les protéger, malgré l'illégalité administrative dans laquelle ils se trouvent, des atteintes à leurs droits en leur garantissant une égalité de traitement. Cette assimilation doit également être dissuasive pour les employeurs, l'illégalité de la situation du travailleur ne leur permettant pas de contourner le respect de leurs droits fondamentaux. C'est ainsi que le travailleur en situation irrégulière a droit à la garantie de ses créances salariales et indemnitaires, conformément aux articles L.3253-7 et L.8252-3 du code du travail.

32. A ce titre, la CJUE a jugé que les instruments de protection des travailleurs en général protégeaient aussi les ressortissants des pays tiers, même dans les cas où ils n'étaient pas légalement autorisés à travailler. En effet, dans sa décision en date du 5 novembre 2014<sup>18</sup>, elle a rappelé qu'au nom de la finalité sociale de la directive 80/987/CEE en vigueur à l'époque des faits et relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de leur employeur, les travailleurs ressortissants d'Etats tiers ne sauraient être privés du bénéfice de la garantie de leurs créances salariales. Elle en a déduit que « *les États membres ne sauraient [dès lors] à leur gré définir le terme "travailleur salarié" de manière à mettre en péril la finalité sociale de ladite directive* », et que *la marge d'appréciation dont ils disposent pour procéder à une telle définition est « encadrée » par une telle finalité, qu'ils sont « tenus de respecter »*.

33. La Cour européenne des droits de l'homme rappelle quant à elle que les États membres du Conseil de l'Europe doivent garantir les droits consacrés par la Convention à toutes les personnes se trouvant sur leur territoire, y compris les ressortissants de pays tiers. Elle empêche ainsi les États d'opérer une discrimination à l'égard des personnes ayant noué des liens factuels étroits avec eux, sans pour autant détenir la nationalité de l'Etat en question<sup>19</sup>.

34. Enfin, au regard du contexte juridique international et européen visant à une plus grande protection des travailleurs des plateformes, le Défenseur des droits entend rappeler les points suivants.

---

<sup>16</sup> Article L.5221-5 du code du travail.

<sup>17</sup> Articles L435-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et la circulaire du 28 novembre 2012.

<sup>18</sup> CJUE, Tümer, 5 novembre 2014, C-311/13. La directive actuellement en vigueur est la 2008/94.

<sup>19</sup> V. en ce sens CEDH, Zeibek c. Grèce, 9 juillet 2009, n°46368/06.

35. Au niveau international, le conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail a identifié, en février 2023, les lacunes normatives en matière de travail décent dans l'économie des plateformes numériques<sup>20</sup>. Parmi les domaines d'étude figurent notamment la question de la sécurité de l'emploi des travailleurs des plateformes, leurs salaires et le sort des travailleurs migrants. Dans le rapport qui a suivi, en date du 31 janvier 2024, l'Organisation internationale du travail a mis en lumière que 17% du travail via des plateformes est effectué par des travailleurs migrants, cette proportion étant plus importante dans les pays développés (38%) que dans les pays en développement (7%)<sup>21</sup>. Le rapport ajoute que les migrants internationaux représentent 4,9% de l'ensemble des travailleurs dans le monde, ce qui semble indiquer que les travailleurs migrants sont surreprésentés sur les plateformes, en particulier sur les plateformes de travail en ligne et les plateformes du secteur de la livraison.
36. Au niveau européen, l'adoption récente de la directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme<sup>22</sup> témoigne également d'une volonté, *a minima*, de réfléchir à l'émergence d'un cadre normatif protecteur des travailleurs des plateformes.
37. Au regard de ce qui précède, la protection des travailleurs étrangers, souvent démunis de titre de séjour et d'autorisation de travail, dans leur rapport avec les plateformes, revêt une importance particulière compte tenu de l'essor de celles-ci et du modèle économique qu'elles proposent.

### **Réparation du préjudice subi et droit au recours effectif**

38. Conformément à l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 lue à la lumière des directives qu'elle transpose, le Défenseur des droits rappelle que le préjudice résultant de faits discriminatoires sera réparé par des sanctions qui doivent être efficaces, dissuasives et proportionnées<sup>23</sup>.
39. Enfin, au regard de ce qui précède et tout particulièrement de la vulnérabilité économique et administrative dans laquelle se trouvent les travailleurs des plateformes, le Défenseur des droits rappelle que la directive 2008/94 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur n'exclut pas

---

<sup>20</sup> OIT, conseil d'administration, 347<sup>ème</sup> session, 13-23 mars 2023  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_869199.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_869199.pdf)

<sup>21</sup> Conférence internationale du travail, 113<sup>ème</sup> session, Rapport de l'OIT, Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes,  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_910136.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_910136.pdf)

<sup>22</sup> Directive (UE) 2024/28/31 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.

<sup>23</sup> V. Article 15 de la directive 2000/43/CE ; article 17 de la directive 2000/78/CE ; article 25 de la directive 2006/54/CE ; article 14 Directive 2004/113/CE.

la garantie des créances salariales et des indemnités si l'initiative de la rupture du contrat de travail est prise par le salarié, contrairement à ce que prévoit l'article L.3253-8 2° du code du travail. Une telle exclusion de garantie contreviendrait en effet au principe selon lequel la réglementation nationale mettant en œuvre le droit de l'Union doit être interprétée dans le respect du principe d'égalité. C'est ce qu'a récemment jugé la CJUE, le 22 février 2024, saisie d'une question préjudicielle posée par la cour d'appel d'Aix-en-Provence<sup>24</sup>.

40. A ce titre, le Défenseur des droits rappelle que le juge national a l'obligation d'interpréter le droit national de manière conforme au droit de l'Union européenne, de sorte qu'un conflit soit évité ou, à défaut, d'écarter la norme nationale entrant en contradiction avec la norme européenne. Cette règle vaut même lorsqu'une directive a été transposée dans l'ordre interne<sup>25</sup>, au nom du respect du principe de l'effet utile des directives européennes imposé à l'article 4-3 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et implique que toutes les autorités de l'État - y compris les autorités juridictionnelles - soient tenues de prendre toutes les mesures propres à atteindre le résultat fixé par la directive.
41. En effet, en assurant l'existence de mécanismes juridictionnels accessibles et effectifs, en vue d'assurer le contrôle par le juge de la transposition et de l'application des directives, les juridictions nationales garantissent le droit au recours effectif énoncé à l'article 13 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

#### **IV. Analyse**

42. Au soutien de leur réclamation, les réclamants font valoir que pour demander au conseil de prud'hommes de déclarer inopposable à l'AGS la décision à intervenir statuant sur leurs demandes de rappels de salaires et d'indemnités, l'AGS demande à la juridiction ce qui suit : « *ORDONNER au demandeur de communiquer un justificatif d'identité à jour (titre de séjour valable ou carte d'identité) avec le numéro NNI (numéro national d'identification), ou le numéro de sécurité sociale et JUGER qu'à défaut, la décision à intervenir sera inopposable à l'AGS* ».
43. A titre de comparaison et pour justifier que cette demande n'est pas formulée par l'AGS dans le cadre de contentieux en cours dans lesquels les demandeurs sont de nationalité française, les réclamants ont communiqué les écritures de l'AGS pour ces contentieux dont il ressort effectivement que cette demande de justification d'identité par la communication des pièces et numéro susmentionnés n'est pas formulée.

---

<sup>24</sup> CJUE, Association Unedic délégation AGS de Marseille, 22 février 2024, C-125/23.

<sup>25</sup> CJCE 25 juill. 2008, Janecek, aff. C-237/05.

44. Ils expliquent que leur situation administrative, actuelle ou celle précédant leur embauche par la société Y, ne leur a pas permis d'obtenir un titre de séjour ou une autorisation de travail, de sorte qu'ils ne sont pas en mesure de communiquer un numéro de sécurité sociale, les privant ainsi du mécanisme de garantie des créances salariales et indemnitaires.
45. Interrogée sur cette pratique, l'AGS a répondu au Défenseur des droits, par courrier en date du 6 novembre 2024 qu'elle est bien tenue de garantir les créances salariales pour les salariés, y compris ceux en situation irrégulière, conformément aux articles L.8252-2 et suivants du code du travail.
46. Elle ajoute que le numéro de sécurité sociale permet l'identification du salarié bénéficiaire et *« est systématiquement demandé avant toute intervention, l'immatriculation à la CPAM étant la règle »*, sans toutefois justifier du fondement légal de cette obligation.
47. Elle reconnaît toutefois et dans ce même courrier *« qu'à défaut de production d'un NIR, le bénéficiaire peut justifier son identité par tout moyen auprès du mandataire judiciaire »*.
48. Elle conteste enfin faire une différence de traitement entre les salariés de nationalité française et les salariés d'origine étrangère. Elle précise qu'afin d'éviter toute confusion, elle va faire modifier comme suit les écritures communiquées au conseil de prud'hommes dans le cadre des contentieux en cours impliquant la société Y : *« ORDONNER au demandeur de justifier auprès de la juridiction sociale de leur identité par la production soit d'une attestation de la CPAM portant un numéro d'identification, soit à défaut d'une pièce d'identité »*.
49. Elle précise enfin qu'elle est confrontée à un contentieux multiple de plus de 200 requérants, représentant un enjeu financier d'environ 20 millions d'euros.
50. Le Défenseur des droits prend acte de la modification des écritures de l'AGS dans le cadre des contentieux en cours mais constate toutefois une contradiction entre celles-ci et l'affirmation qu'elle a faite dans sa réponse à ses services selon laquelle *« le NIR permet l'identification du salarié bénéficiaire et est systématiquement demandé avant toute intervention, l'immatriculation à la CPAM étant la règle »*. En effet, en reconnaissant dans ses écritures que l'identité peut être justifiée soit par la production d'une attestation de la CPAM portant numéro d'identification soit à défaut d'une pièce d'identité, elle démontre bien que le numéro de sécurité sociale n'a donc pas à être systématiquement demandé.
51. En outre, le Défenseur des droits constate que dans sa réponse à ses services, l'AGS reconnaît que l'objectif qu'elle poursuit de vérifier l'identité des travailleurs à

indemniser peut-être rempli par tout moyen et qu'en conséquence, la production d'une pièce d'identité n'est donc pas l'unique moyen d'y parvenir.

52. En l'espèce, l'AGS persiste à demander, dans le cadre du contentieux en cours, la production d'une preuve de l'identité des requérants soit par un numéro d'immatriculation à la CPAM, soit par une pièce d'identité, alors qu'une telle demande n'est pas formulée dans le cadre de contentieux introduits par des requérants de nationalité française et qu'elle a reconnu dans sa réponse au Défenseur des droits que cette preuve peut être faite par tout moyen.
53. Une telle différence de traitement dans les mécanismes de garantie des créances salariales et des indemnités est constitutive d'une discrimination sur le fondement de l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, dans le contexte particulier de la vulnérabilité économique et administrative dans laquelle se trouvent, pour la plupart, les travailleurs des plateformes. Une telle pratique empêche en effet la réparation effective des préjudices qu'ils ont subis.
54. Une telle différence de traitement ne saurait être justifiée par l'invocation de l'enjeu financier que représentent les contentieux en cours. Si la viabilité financière de l'AGS est un objectif légitime, le moyen qui consisterait à exiger des salariés ayant eu gain de cause par le conseil de prud'hommes la preuve d'un document ou d'un numéro de sécurité sociale qui ne leur a pas été ou pas encore été attribué, ne saurait être accepté, dans la mesure où il consisterait à contourner la garantie légale à laquelle l'AGS est tenue. Enfin, si la vérification de l'identité du salarié à garantir est un objectif légitime, elle peut se faire par tout moyen et non uniquement par la production d'une pièce d'identité, tel que l'AGS l'a indiqué dans sa réponse aux services du Défenseur des droits.
55. En conséquence et au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits constate que la demande présentée par l'AGS dans le cadre du contentieux en cours consistant à « *ORDONNER au demandeur de justifier auprès de la juridiction sociale de leur identité par la production soit d'une attestation de la CPAM portant un numéro d'identification, soit à défaut d'une pièce d'identité* » est constitutive d'une discrimination et doit donc être écartée.
56. Afin de prévenir la réitération d'une telle demande, la Défenseure des droits informe également le conseil de prud'hommes qu'elle a décidé, sur le fondement de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, de recommander à l'AGS et aux mandataires judiciaires de mettre fin au traitement différencié effectué entre les demandeurs de nationalité française et les demandeurs étrangers démunis d'autorisation de travail, en acceptant la preuve de l'identité de ces derniers par tout moyen.