



**OBSERVATOIRE EUROPÉEN DE LA NON-DISCRIMINATION
ET DES DROITS FONDAMENTAUX**
NOTE D'ANALYSE — SOCIÉTÉ CIVILE

AGENCES DE RECRUTEMENT,
TRAVAIL DOMESTIQUE MIGRANT
ET DILIGENCE RAISONNABLE DES ENTREPRISES
Comblar l'angle mort du cadre européen

Une lecture sectorielle de CM/Rec(2016)3 à la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, de la Convention de Varsovie et des standards de recrutement équitable de l'OIT.

Christine Monty
Présidente de l'OENDDF

Travaux 2025

Objet et portée

La présente note est issue du travail conduit en février 2025 dans le cadre de la contribution du Comité des questions migratoires de la Conférence des OING du Conseil de l'Europe à la consultation de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la traite des êtres humains, consacrée aux travailleuses et travailleurs domestiques migrants. Elle approfondit un enjeu identifié à cette occasion : le rôle des agences privées de recrutement et de placement dans les risques d'exploitation, de travail forcé, de servitude domestique et de traite.

Le secteur cumule plusieurs facteurs de risque : isolement au domicile privé, dépendance à l'égard de l'employeur ou du recruteur, frais de recrutement et endettement, substitution de contrats, rétention de documents d'identité, restrictions à la mobilité et difficultés d'accès aux mécanismes de plainte. L'OIT relève que ces pratiques peuvent, selon leur combinaison et leur gravité, contribuer à des situations de travail forcé ou de traite.

Cette note distingue trois niveaux normatifs : (i) les obligations positives des États découlant de l'article 4 de la Convention européenne des droits de l'homme ; (ii) les obligations conventionnelles de prévention, de protection et de recours issues de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains ; et (iii) les standards de conduite et de diligence raisonnable issus de CM/Rec(2016)3, des Principes directeurs des Nations Unies et des orientations de l'OIT. Les recommandations formulées ci-dessous relèvent d'une proposition de politique publique de l'OENDDF ; elles ne sont pas présentées comme des obligations déjà imposées, en tant que telles, par la jurisprudence de la Cour.

Origine du travail

En qualité de présidente du Comité des questions migratoires de la Conférence des OING du Conseil de l'Europe, Christine Monty a coordonné et rédigé, en février 2025, la contribution du Comité à cette consultation, à partir notamment des constats de terrain transmis par RENATE (Religious in Europe Networking Against Trafficking and Exploitation), membre du Comité.

Elle examine plus particulièrement la manière dont les obligations positives des États en matière de prévention de l'exploitation et de la traite peuvent être articulées avec les standards relatifs aux entreprises et aux droits humains, notamment en matière de diligence raisonnable, afin de mieux encadrer les intermédiaires économiques intervenant dans le recrutement des travailleuses et travailleurs domestiques migrants.

Le cadre normatif

Article 4 de la Convention européenne des droits de l'homme

La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme impose aux États, dans le champ de l'article 4, de mettre en place un cadre législatif et administratif adéquat, de prendre dans certaines circonstances des mesures opérationnelles de protection et de mener une enquête effective lorsqu'existent des soupçons crédibles de traite, de servitude ou de travail forcé.

Dans *Siliadin c. France* (2005), la Cour a conclu que le cadre pénal applicable à l'époque n'avait pas assuré une protection pratique et effective contre la servitude domestique. Dans *Rantsev c. Chypre et Russie* (2010), elle a confirmé que la traite des êtres humains relève de l'article 4 : elle a notamment constaté des manquements de Chypre quant au cadre de protection et à l'enquête, et de la Russie quant à l'obligation procédurale

d'enquêter sur certains aspects du recrutement survenus sur son territoire. Dans Chowdury et autres c. Grèce (2017), concernant des travailleurs migrants exploités dans l'agriculture par des employeurs privés, la Cour a constaté un manquement de l'État à ses obligations positives de prévention, de protection et d'enquête. Ces arrêts éclairent la responsabilité des États face à des risques d'exploitation produits ou aggravés par des acteurs privés ; ils n'instaurent pas, à eux seuls, une responsabilité directe des entreprises au titre de la Convention.

Convention de Varsovie, GRETA et diligence raisonnable

La Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (STCE n° 197) organise un cadre spécifique de prévention, d'identification, de protection des victimes, d'enquête et de recours, dont le GRETA contrôle la mise en œuvre. Les travaux du GRETA documentent régulièrement les risques liés aux agences de recrutement, aux visas ou permis liant le travailleur à un employeur, ainsi qu'à la rétention de passeports.

CM/Rec(2016)3 vise pour sa part à favoriser la mise en œuvre européenne des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Selon ces Principes, la diligence raisonnable doit couvrir non seulement les incidences qu'une entreprise cause ou auxquelles elle contribue, mais aussi celles qui sont directement liées à ses opérations, produits ou services par ses relations d'affaires. Une agence de recrutement ou un autre intermédiaire peut donc, selon la relation concrète en cause, entrer dans le périmètre d'analyse de la diligence raisonnable d'un employeur final, d'une plateforme ou d'un autre donneur d'ordre. Il s'agit ici d'une application analytique du cadre des Principes directeurs, non d'une qualification automatique de toute relation de recrutement.

Constats prioritaires

- Substitution de contrats ou modification substantielle des conditions convenues avant le départ ;
- Frais de recrutement ou coûts connexes supportés par le travailleur, susceptibles d'entraîner un endettement et d'accroître la dépendance ;
- Insuffisance de l'agrément, du contrôle ou de la traçabilité de certains intermédiaires de recrutement ;
- Rétention ou confiscation du passeport et d'autres documents d'identité ;
- Titres de séjour ou régimes de parrainage qui rendent le changement d'employeur difficile et peuvent accroître la vulnérabilité ;
- Accès limité à l'inspection du travail, à l'information, aux mécanismes de plainte et au recours effectif, particulièrement lorsque le travail s'effectue dans un domicile privé.

Huit priorités pour combler l'angle mort

1 Intégrer explicitement les intermédiaires de recrutement à l'analyse de diligence raisonnable

Encourager les États et les entreprises à traiter les agences de recrutement, sous-agents et autres intermédiaires comme des relations d'affaires à examiner lorsqu'ils sont directement liés aux opérations ou services concernés. L'objectif est d'identifier les risques en amont, de prévenir les abus et de suivre les mesures correctrices, conformément à l'approche des Principes directeurs des Nations Unies et de CM/Rec(2016)3.

2

Renforcer l'agrément, le contrôle et la transparence des agences

Mettre en place ou renforcer des systèmes d'agrément effectif, de contrôle périodique et de sanctions proportionnées. Un registre public et facilement accessible des agences autorisées — et, lorsque le droit national le permet, des suspensions ou retraits d'agrément — faciliterait la vérification par les travailleurs, employeurs et donneurs d'ordre.

3

Faire du principe « le recruteur ne facture pas le travailleur » la référence

Aligner les cadres nationaux et les pratiques contractuelles sur le principe de l'OIT selon lequel les commissions de recrutement et frais connexes ne devraient pas être supportés directement ou indirectement par les travailleurs. Prévoir des mécanismes de restitution ou de réparation lorsque des frais interdits ou abusifs ont été perçus, sans présenter comme universelle une obligation rétroactive de remboursement qui dépend du droit applicable.

4

Garantir l'intégrité et la traçabilité du contrat de travail

Exiger que les conditions essentielles soient fournies avant le départ dans une langue comprise par le travailleur, sous une forme vérifiable, et mettre en place des mesures permettant de détecter et sanctionner la substitution de contrat. L'employeur final devrait pouvoir retracer les intermédiaires utilisés et vérifier les conditions réellement proposées au travailleur.

5

Réduire la dépendance structurelle à un employeur unique

Réexaminer les régimes de visa, de permis ou de parrainage qui empêchent ou rendent excessivement difficile le changement d'employeur. Les orientations de l'OIT recommandent que les travailleurs migrants n'aient pas à obtenir l'autorisation de l'employeur ou du recruteur pour changer d'employeur ; le GRETA a également relevé les risques que peuvent créer certains régimes de dépendance.

6

Créer un point de contact périodique, personnel et confidentiel

Prévoir, pour les catégories de travailleurs particulièrement isolés, un mécanisme périodique permettant de vérifier que la personne conserve librement ses documents d'identité et peut s'exprimer hors de la présence de l'employeur ou du recruteur. Ce contrôle pourrait être assuré, selon le contexte national, par une autorité consulaire, une administration du travail ou un organisme indépendant habilité. Le modèle français applicable à certains employés domestiques de personnels diplomatiques — remise et renouvellement du titre en personne après entretien individuel, avec rappel de la libre disposition du passeport — constitue une pratique intéressante à étudier. Une telle mesure ne devrait toutefois jamais imposer un contact avec les autorités du pays d'origine lorsqu'il pourrait exposer la personne à un risque, notamment pour les réfugiés ou demandeurs d'asile.

7

Renforcer l'accès effectif à la plainte, à l'inspection et au recours

Développer des mécanismes de plainte accessibles, confidentiels et compréhensibles, indépendants du statut migratoire lorsque le droit le permet, et assurer des voies de recours effectives. Pour le travail domestique au domicile privé, les dispositifs d'inspection doivent concilier la protection contre l'exploitation avec le respect des garanties applicables au domicile et de la législation nationale.

8

Développer un outil sectoriel européen de diligence raisonnable

Élaborer, dans le prolongement de CM/Rec(2016)3 et en articulation avec les travaux du GRETA et de l'OIT, un outil pratique destiné aux États, employeurs, plateformes et agences : cartographie des risques, vérification des intermédiaires, contrôle des frais, intégrité des contrats, conservation des documents d'identité, indicateurs d'alerte, mécanismes de plainte et suivi des mesures correctrices.

Conclusion

Le recrutement n'est pas un simple acte administratif en amont de la relation de travail. Dans les secteurs où les travailleurs sont isolés et dépendants d'intermédiaires, il constitue un maillon déterminant de la prévention de la traite, de la servitude et du travail forcé. Une approche « entreprises et droits humains » permet de déplacer une partie de l'attention vers les pratiques commerciales qui structurent le risque : sélection des intermédiaires, frais, contrats, documents d'identité, mobilité et accès au recours.

L'enjeu n'est pas de transférer aux entreprises les obligations conventionnelles qui incombent aux États, mais d'articuler plus efficacement le devoir de protection de l'État avec la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains et d'exercer une diligence raisonnable adaptée aux risques. Le travail domestique migrant constitue, à cet égard, un secteur pertinent pour développer des orientations européennes plus opérationnelles.

Références juridiques et documentaires

Conseil de l'Europe — [Recommandation CM/Rec\(2016\)3 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises, 2 mars 2016](#).

Cour européenne des droits de l'homme — [Guide sur l'article 4 de la Convention — Interdiction de l'esclavage et du travail forcé ; thème-clé « Domestic servitude » \(mise à jour 28 février 2026\)](#).

CEDH — [Siliadin c. France, n° 73316/01, 26 juillet 2005](#) ; [Rantsev c. Chypre et Russie, n° 25965/04, 7 janvier 2010](#) ; [Chowdury et autres c. Grèce, n° 21884/15, 30 mars 2017](#).

Conseil de l'Europe — [Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains \(STCE n° 197\)](#) et travaux du GRETA.

GRETA — [Rapport concernant la France : pratique d'entretien individuel et renouvellement en personne pour certains employés domestiques de personnels diplomatiques, avec exigence de libre disposition du passeport](#).

GRETA — [Rapport d'évaluation sur la Roumanie \(2025\)](#) : rétention de passeports et nécessité de mieux réglementer et contrôler les agences recrutant des travailleurs migrants.

Nations Unies — **HCDH** — [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment principes 13 et 17 sur les relations d'affaires et la diligence raisonnable](#).

OIT — [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes, 2019](#).

OIT — [Ensuring fair recruitment for migrant care workers, Thematic Note, 2024](#).

OIT — [Helpdesk : Questions/Réponses sur les entreprises et la migration de la main-d'œuvre](#).

Note méthodologique

Les références juridiques et documentaires ont été vérifiées. Les propositions de la section « Huit priorités » constituent des recommandations de l'OENDDF fondées sur une lecture croisée des sources citées. Lorsqu'une proposition va au-delà d'une obligation juridique expressément formulée par ces sources — notamment le mécanisme périodique de contrôle confidentiel — elle est présentée comme une option de politique publique et non comme l'état du droit positif.

CONTACT

Observatoire européen de la non-discrimination et des droits fondamentaux

Christine MONTY

contact@europeanobsndfr.org

<https://europeanobsndfr.org>