

REVUE

2019/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'UBÉRISATION DU TRAVAIL

COORDONNÉE PAR ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO

- p. 5** **ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO**
Introduction
- p. 14** **VINCENZO BAVARO ET DONATO MARINO**
Le travail dans l'économie des plateformes dans
la jurisprudence italienne
- p. 24** **ISABELLE DESBARATS**
Les travailleurs des plateformes juridiques en France :
le juge, arbitre de leur statut ?
- p. 32** **ALLISON FIORENTINO**
La jurisprudence américaine et l'ubérisation du travail
- p. 40** **LISA RODGERS**
La jurisprudence sur l'ubérisation du travail au Royaume-Uni
- p. 48** **JESÚS CRUZ VILLALÓN**
La notion de travailleur subordonné en Espagne face
aux nouvelles formes d'emploi
- p. 60** **HANNEKE BENNAARS ET GERRARD BOOT**
Les plateformes numériques aux Pays-Bas et
la jurisprudence travailliste
- p. 68** **KURT PÄRLI**
L'ubérisation du travail en Suisse
- p. 76** **SIDNEI MACHADO**
L'ubérisation du travail dans la jurisprudence brésilienne
- p. 82** **URWANA COIQUAUD**
Uber et la réglementation canadienne : état de la jurisprudence
- p. 90** **KITTY MALHERBE, KGOMOTSO MOKOENA ET DARCY DU TOIT**
Le droit du travail et la « révolution technologique » en Afrique du Sud

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

- p. 98** **ANNE MEIER ET KURT PÄRLI**
Commentaire des arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne c-434/15 du 20 décembre 2017 (Asociacion Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain sl) et c-320/16 du 10 avril 2018 (Uber France sas)

ACTUALITÉS

- p. 108** **ALEXANDRE CHARBONNEAU** - Organisation Internationale du Travail
p. 114 **ELENA SYCHENKO** - Organisation des Nations Unies
p. 118 **HÉLÈNE PAYANCÉ** - Union Européenne

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ : APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2017

- p. 123** **MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN ET DANIELA IZZI**
Le droit du travail au-delà des frontières nationales :
principaux débats en 2017

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE
ACTUALITÉS



COMMENTAIRE DES ARRÊTS DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

C-434/15 DU 20 DÉCEMBRE 2017

(ASOCIACION PROFESIONAL ELITE TAXI CONTRA UBER SYSTEMS SPAIN SL)

ET C-320/16 DU 10 AVRIL 2018 (UBER FRANCE SAS)

RÉSUMÉ

Dans ses deux arrêts sur l'activité de l'entreprise Uber en Espagne et en France, la CJUE a qualifié l'activité de l'entreprise de service de transport, soumis au régime général de la Directive relative aux services dans le marché intérieur et faisant l'objet d'une compétence partagée entre les Etats membres et l'Union. Les Etats membres sont donc autorisés à réglementer cette activité en la soumettant à autorisation, voire en l'interdisant. L'analyse fonctionnelle de l'activité d'Uber effectuée par la CJUE devrait à notre avis nourrir le raisonnement des tribunaux nationaux qui seront appelés à se pencher sur la question, cruciale en droit social, de la nature des rapports juridiques entre Uber et ses chauffeurs (contrat de travail ou partenariat avec des indépendants).

MOTS-CLÉS : *Digitalisation, Travail de plateforme, Qualification des services dans l'économie collaborative, Concurrence, Fonction d'employeur.*

ABSTRACT

In its two decisions on the activity of the company Uber in Spain and France, the CJEU described the company's activity as a transport service, subject to the general regime of the Directive on services in the internal market and subject to shared competence between the Member States and the Union. Member States are therefore authorised to regulate this activity by making it subject to authorisation or even by prohibiting it. In our opinion, the functional analysis of Uber's activity carried out by the CJEU should inspire the reasoning of the national courts, which will be called upon to examine the crucial question in labour law of the nature of the legal relations between Uber and his drivers (employees or independent contractors).

KEYWORDS: *Digitalisation, Platform work, Qualification of services in the collaborative economy, Competition, Employer's function.*

L'évolution technologique ne cesse d'offrir de nouvelles possibilités aux entreprises qui, parallèlement, adaptent leurs modèles commerciaux au fur et à mesure qu'elles intègrent et utilisent ces technologies diverses et variées (internet des objets, *crowdworking*, *big data*, *blockchain*, intelligence artificielle déployant l'automatisation et la robotisation, etc.). Du point de vue du droit social, l'une des nouvelles formes adoptées par les entreprises interpelle tout particulièrement : il s'agit des plateformes de partage, dont les plus connues du grand public sont les américaines *Airbnb* (location d'hébergements de vacances de particulier à particulier) et *Uber* (mise en relation de chauffeurs « privés » offrant un service de transport de personnes)¹. Chacune de ces « plateformes » dispose de son propre modèle économique pour générer un chiffre d'affaires, voire un bénéfice. La manière la plus courante de procéder consiste à prélever une commission sur chaque transaction effectuée par le biais de la plateforme. Par ailleurs, les revenus publicitaires jouent également un rôle non négligeable dans ce modèle d'affaires.

Les modèles économiques de certaines plateformes peuvent présenter des défis au regard du droit social, dans la mesure où elles font appel à des travailleurs (ou prestataires de services). Ce n'est pas le cas de toutes les plateformes puisque, pour certaines, le service rendu n'est pas au centre de la prestation (c'est le cas d'*Airbnb*, dont la prestation centrale est la mise à disposition d'un logement). Dès lors, le défi principal posé par le développement de l'économie de plateforme, lorsqu'elle met à contribution des personnes pour utiliser leur force de travail, est celui de la qualification des prestations fournies d'un point de vue juridique². Les prestataires de services sont-ils des mandataires ou des salariés ? Doivent-ils être considérés comme des indépendants ou des travailleurs dépendants ? Entrent-ils dans le champ d'application du droit du travail ou non ? Les conventions collectives de travail s'appliquent-elles³ ? Qu'en est-il des assurances sociales et du risque de « travail au noir » ? *Quid* du droit de la concurrence⁴ ?

- 1 De nombreuses autres plateformes fleurissent sur le marché, dans des secteurs variés de l'économie : on trouve ainsi non seulement de nombreux concurrents à *Uber* (*Via*, *Lyft*, etc.) ou à *Airbnb* (*Homeaway*, par exemple), mais également des plateformes comme *Taskrabbit* ou *Handy*, qui mettent en contact des personnes prêtes à effectuer toutes sortes de petits travaux (jardinage, entretien de la maison, plomberie, etc.) avec des personnes qui ont besoin de ces services. Cette liste n'est pas exhaustive et se développe quotidiennement.
- 2 Voir notamment, L. Grozdanovski, « L'opportunité d'un régime spécifique en droit de l'Union européenne relatif à l'économie collaborative », *Actes de la Journée internationale de jeunes chercheurs, Ubérisation et économie collaborative: Evolutions récentes dans l'Union européenne et ses Etats membres*, 17 janvier 2018, Université Panthéon-Assas (Paris 2), à paraître (éd. Université Panthéon-Assas).
- 3 Voir notamment, K. Pärli, A. Meier, Z. Seiler, « Le futur du dialogue social et du tripartisme dans le contexte de la digitalisation de l'économie », Etude réalisée sur mandat de la Commission nationale tripartite pour les affaires de l'OIT, 2018 : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Internationale_Arbeitsfragen/IAO.html
- 4 Sur cette question, voir notamment A. Barinova, « L'applicabilité du droit européen de la concurrence à l'économie collaborative », 31 décembre 2018, *blog* du Research Observatory on Sharing Economy, Law and Society (ROSELS) : <http://www.rosels.eu/lapplicabilite-du-droit-europeen-de-la-concurrence-a-leconomie-collaborative/>

Du point de vue du droit européen, la question de la qualification se pose également, mais porte plus précisément sur le type de service accompli par l'entreprise considérée, ce qui détermine le régime qui lui est applicable. C'est cette question qui a été posée à la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) au sujet de la société Uber (arrêt C-434/15 du 20 décembre 2017 - *Asociacion Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL*), ou encore dans l'affaire C-320/16 (10 avril 2018), sur le cas d'Uber France SAS. Les conséquences de la qualification sont importantes : s'il s'agit de services de la société d'information⁵, comme le soutenait Uber, l'activité de la plateforme aurait été soustraite du régime général de la directive 2006/123⁶, ainsi que des régimes régissant des services tombant dans le champ d'application d'autres dispositions des traités, telles que les dispositions relatives aux transports⁷. S'il s'agit, au contraire, de services de transport, ces services relèvent d'une compétence partagée entre l'Union et ses Etats membres⁸, autorisant notamment les Etats membres à prévoir un régime d'autorisation.

Les deux arrêts précités concernent exclusivement le service UberPop, à savoir le transport de personnes par des chauffeurs non professionnels. Dans le cas espagnol, la procédure judiciaire avait été introduite par une organisation professionnelle regroupant des chauffeurs de taxis à Barcelone ; elle considérait que les activités d'Uber enfreignaient la réglementation en vigueur et constituaient des pratiques trompeuses pouvant s'apparenter à des actes de concurrence déloyale⁹. Quant à l'arrêt français, il portait sur une procédure pénale ouverte contre Uber France pour des faits d'organisation illégale d'un système de mise en relation de chauffeurs non professionnels, utilisant leur propre véhicule, avec des personnes souhaitant effectuer des déplacements urbains.

Dans l'arrêt espagnol (auquel l'arrêt français renvoie intégralement¹⁰), la CJUE a retenu que « le service d'intermédiation d'Uber repose sur la sélection de chauffeurs non professionnels utilisant leur propre véhicule, auxquels cette société fournit une application sans laquelle, d'une part, ces chauffeurs ne seraient pas amenés à fournir des services de transport et, d'autre part, les personnes désireuses d'effectuer un déplacement urbain n'auraient pas recours aux services desdits chauffeurs. De surcroît, Uber exerce une influence décisive sur les conditions de la prestation de ces chauffeurs. Sur ce dernier point, il apparaît notamment qu'Uber établit, au moyen de l'application éponyme, à tout le moins le tarif maximum de la course, que cette société collecte ce montant auprès du client avant d'en reverser une partie au chauffeur non professionnel, et qu'elle exerce un certain contrôle sur la qualité des véhicules et de leurs chauffeurs, ainsi que sur le comportement de ces derniers, pouvant entraîner, le cas échéant, leur exclusion »¹¹.

5 Directive 2000/31 du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2000, relative à certains aspects juridiques des services de la société de l'information, et notamment du commerce électronique, dans le marché intérieur, JO n° L 178, 17.7.2000.

6 Directive 2006/123 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006, relative aux services dans le marché intérieur, JO n° L 376, 27.12.2006, p. 36.

7 L. Grozdanowski, *op. cit.*, paragraphe 18.

8 Art. 4, par. 2, g), TFUE.

9 Conclusions de l'Avocat général M. Szpunar, présentées le 11 mai 2017, paragraphe 16.

10 Arrêt C-320/16 du 10 avril 2018, *Uber France SAS*, paragraphe 18.

11 Arrêt C-434/15, *Asociacion Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL*, 20 décembre 2017, paragraphe 39.

Ainsi, selon la CJUE, « ce service d'intermédiation doit donc être considéré comme faisant partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est un service de transport et, de ce fait, comme correspondant à la qualification non pas de "service de la société de l'information" [...], mais de "service dans le domaine des transports" »¹². Notons que le *Bundesgerichtshof* allemand (Cour fédérale de justice) avait lui aussi soumis une question similaire à la CJUE, qui concernait toutefois le service UberBlack, et non UberPop. UberBlack est un service de limousines dont les chauffeurs sont des professionnels. La requête préjudicielle allemande a été retirée après que l'arrêt Uber Espagne ait été rendu, car la question de savoir si Uber était une entreprise de service dans le domaine des transports avait alors été tranchée ; la requête était donc sans objet¹³.

En quelque sorte, dans ces deux arrêts, la CJUE rappelle que le service rendu par Uber existe déjà depuis longtemps sur le marché, puisqu'il s'agit du transport de personnes. Uber illustre donc un cas où la technologie permet de fournir un service d'une manière nouvelle (en l'espèce, grâce à la mise en lien directe du fournisseur de service avec le client à travers une application), sans toutefois que sa nature juridique s'en trouve modifiée. C'était d'ailleurs déjà ce que soulignait l'Avocat général dans ses conclusions : « Uber n'est donc pas un simple intermédiaire entre des chauffeurs prêts à proposer occasionnellement un service de transport et des passagers à la recherche d'un tel service. Tout au contraire, Uber est un véritable organisateur et opérateur de services de transport urbain dans les villes dans lesquelles il est présent. S'il est vrai, comme l'affirme Uber dans ses observations dans la présente affaire, que son concept est innovant, cette innovation relève cependant du domaine du transport urbain¹⁴ ».

La CJUE ne se prononce pas sur la question, centrale en droit social, de la nature des rapports juridiques entre Uber et ses chauffeurs. Cette question ne relève pas de sa compétence et doit donc être examinée par chaque Etat membre, en application de sa législation interne. Toutefois, l'Avocat général s'est livré à juste titre à une réflexion autour de la fonction d'Uber dans son modèle d'affaires, en analysant son rôle vis-à-vis des clients et des chauffeurs. Selon nous, cette analyse fonctionnelle d'Uber met en lumière l'exercice de véritables fonctions d'employeur : « Dans ses observations écrites, Uber prétend se limiter uniquement à lier l'offre (de transport urbain) à la demande. Je pense cependant que c'est une vision réductrice de son rôle. En réalité, Uber fait beaucoup plus que lier l'offre à la demande : il a lui-même créé cette offre. Il en régleme également les caractéristiques essentielles et en organise le fonctionnement »¹⁵.

En particulier, l'Avocat général souligne l'importance du contrôle exercé par Uber sur le travail des chauffeurs : « Uber permet aux personnes souhaitant entreprendre l'activité de transport urbain de passagers de se connecter à son application et de réaliser cette activité, selon des conditions imposées par Uber qui lient les chauffeurs par le biais du contrat d'utilisation de l'application. Ces conditions sont multiples [...]»¹⁶. Ainsi, sans exercer une contrainte formelle sur les chauffeurs, Uber est capable d'adapter son offre à la fluctuation de la demande¹⁷ [...]. Uber exerce donc un contrôle, bien qu'indirect, sur la qualité des

12 Arrêt précité, paragraphe 40.

13 <https://www.zeit.de/arbeit/2018-12/uber-black-ist-in-deutschland-unzulaessig>

14 Conclusions de l'Avocat général, paragraphe 61.

15 Conclusions de l'Avocat général, paragraphe 43.

16 Conclusions de l'Avocat général, paragraphe 44.

17 Conclusions de l'Avocat général, paragraphe 47 *in fine*.

prestations des chauffeurs¹⁸ [...]. Enfin, c'est Uber qui détermine le prix du service accompli¹⁹ [...]. Ainsi, Uber exerce un contrôle sur tous les aspects pertinents d'un service de transport urbain : sur le tarif bien évidemment, mais également sur les conditions minimales de sécurité par des exigences préalables concernant les chauffeurs et les véhicules, sur l'accessibilité de l'offre de transport en incitant les chauffeurs à travailler aux périodes et aux lieux fortement demandés, sur le comportement des chauffeurs au moyen du système d'évaluation et, enfin, sur la possibilité d'éviction de la plateforme [...]. Uber contrôle donc les facteurs économiquement pertinents du service de transport offert dans le cadre de sa plateforme²⁰. Si ce contrôle ne s'exerce pas selon une subordination hiérarchique de nature classique, il ne faut pourtant pas se laisser abuser par les apparences. Un contrôle indirect tel que celui exercé par Uber, basé sur des incitations financières et une évaluation décentralisée par les passagers, avec effet d'échelle, permet une gestion tout aussi efficace, sinon plus, qu'un contrôle basé sur les ordres d'un employeur à ses employés et la vérification directe de leur exécution²¹. Cela m'amène au constat que l'activité d'Uber consiste en une seule prestation de transport à bord d'un véhicule trouvé et commandé à l'aide de l'application mobile et que ce service est accompli, d'un point de vue économique, par Uber ou en son nom²² ».

Néanmoins, l'Avocat général n'est, pas plus que la Cour, allé jusqu'à se prononcer sur la nature du rapport contractuel qui lie Uber à ses chauffeurs : « Ce constat ne signifie pas pour autant que les chauffeurs d'Uber doivent être nécessairement considérés comme ses salariés. Cette société peut très bien réaliser ses prestations en ayant recours à des entrepreneurs indépendants, qui agissent en qualité de sous-traitants. La polémique concernant le statut des chauffeurs vis-à-vis d'Uber, qui a déjà abouti à des décisions juridictionnelles dans certains Etats membres, est tout à fait étrangère aux questions de droit qui nous préoccupent dans la présente affaire²³ [...]. Je relève également que le fait de considérer Uber comme une plateforme regroupant des prestataires de services indépendants, pourrait susciter des interrogations du point de vue du droit de la concurrence »²⁴.

Dès lors, on peut s'interroger sur l'influence des deux arrêts analysés ici et sur la manière dont les Etats membres qualifient, selon leur droit national respectif, les rapports contractuels entre Uber et ses chauffeurs. A notre avis, l'analyse fonctionnelle de l'activité d'Uber, proposée par l'Avocat général et confirmée par la CJUE, se révèle particulièrement importante dans l'analyse de la nature des rapports contractuels en droit interne. En effet, l'analyse du rôle concret d'Uber dans le triangle formé par l'application (la plateforme

18 Conclusions de l'Avocat général, paragraphe 48 (contrôle exercé par l'intermédiaire de la fonctionnalité d'évaluation des chauffeurs par les utilisateurs et des conséquences liées à de mauvaises évaluations).

19 Conclusions de l'Avocat général, paragraphe 49.

20 Conclusions de l'Avocat général, paragraphe 51.

21 Conclusions de l'Avocat général, paragraphe 52.

22 Conclusions de l'Avocat général, paragraphe 53.

23 Conclusions de l'Avocat général, paragraphe 54.

24 Conclusions de l'Avocat général, paragraphe 62. Sur le lien étroit avec le droit de la concurrence, voir notamment l'arrêt de la CJUE C-413/13 Arrêt *FNV Kunsten Informatie en Media contre Staat der Nederlanden* du 4 décembre 2014. A. Meier, « Droit collectif du travail et droit de la concurrence », *Semaine judiciaire*, 2017, II, 93, p.109 ; K. Pärli, « Die sozialversicherungsrechtliche Qualifikation des Einkommens von Uber-Fahrern/innen », *Jusletter*, 12.06.2017, n°35.

proprement dite), les chauffeurs et les clients, révèle clairement qu'Uber ne se contente pas d'un rôle purement passif, comme pourtant la société le soutient. Loin de se limiter à mettre en relation la demande des clients avec l'offre de services des chauffeurs inscrits sur l'application, Uber détermine le montant de la prestation, assure l'encaissement, détermine unilatéralement la commission prélevée, choisit et contrôle le type de voiture que chaque chauffeur est autorisé à utiliser. Enfin, Uber exerce un contrôle concret et pratiquement en temps réel de l'exécution des tâches par le chauffeur, se réservant le droit d'exclure les chauffeurs qui ne donneraient pas satisfaction.

Ainsi, Uber démontre que la fonction d'employeur peut être exercée d'une manière inédite (surveillance du salarié, non pas, comme par le passé, par un contremaître, mais *via* un smartphone et des consommateurs qui notent la qualité du service) sans que la nature du service accompli, ni l'architecture des rapports juridiques, n'en soient aucunement modifiées. Lorsque la CJUE affirme qu'Uber est une entreprise de transport, elle détermine non seulement le régime qui lui est applicable en droit européen - au regard notamment de la directive sur les services - mais aussi, indirectement, les règles sur la protection de la santé des chauffeurs, la sécurité routière et celle des passagers, et les éventuelles conventions collectives de travail ayant vocation à s'appliquer à cette branche économique. Sans préjuger du statut des chauffeurs en droit interne (travailleurs ou indépendants), les arrêts de la CJUE ont donc une portée non négligeable sur les normes qui leur sont applicables à travers l'entreprise qui gère leur activité. Toutes ces règles présentent une cohérence intrinsèque avec le système juridique global qui régit la libre et saine concurrence sur le marché : tout prestataire de services doit être soumis aux mêmes règles que ses concurrents.

Selon nous, les tribunaux des Etats membres peuvent ainsi s'appuyer sur le raisonnement de la CJUE pour déterminer le statut d'Uber au regard de leur réglementation nationale - en particulier s'agissant du statut de salarié des chauffeurs - en droit du travail et des assurances sociales. Un bref survol comparatif (qui n'a pas vocation à être exhaustif) permet de constater qu'à ce jour, le consensus n'existe pas encore en Europe. S'il est désormais clair que les Etats membres sont libres de réglementer l'activité d'UberPop et d'UberBlack²⁵, la question de la qualification des rapports contractuels n'est pas encore définitivement tranchée dans la plupart des Etats membres de l'Union européenne, même si une tendance nette se dégage en faveur de l'existence de rapports de travail.

Au Royaume-Uni, la *Court of Appeals* a jugé en décembre 2018 que les chauffeurs Uber devaient être considérés comme des travailleurs²⁶ disposant notamment du droit au salaire minimum et aux congés payés²⁷. Uber a déjà annoncé qu'elle porterait sa cause devant la *Supreme Court*. En France, la Cour d'appel de Paris a jugé, le 10 janvier 2019²⁸, que les chauffeurs Uber « auto-entrepreneurs » ne sont pas des travailleurs indépendants dans la mesure où ils ne peuvent constituer librement leur clientèle, ne contrôlent pas le montant de leur service et ne fixent pas librement les conditions d'exercice de leur prestation de

25 L'Allemagne a récemment interdit UberBlack sur son territoire, dans un arrêt « *UberBlack II* » du Bundesgerichtshof (13 décembre 2018) : [http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py? Gerich t =bgh&Art=pm&Datum=2018&Sort=3&nr=90389&pos=1 &anz=185](http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=pm&Datum=2018&Sort=3&nr=90389&pos=1&anz=185)

26 *Workers*, un statut légal intermédiaire entre les *employees* et les *self-employed*.

27 <https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>

28 Arrêt 6-2, RG 18/08357.

transport. Au contraire, Uber exerce un contrôle sur l'activité des chauffeurs, émet des directives et peut prononcer des sanctions²⁹. En Suisse, la Caisse nationale contre les accidents (SUVA) a décidé, en 2017, qu'Uber était dans l'obligation d'assurer ses chauffeurs contre les accidents, obligation imposée en Suisse à tous les employeurs. Uber ayant contesté cette décision, le Tribunal des assurances sociales du canton de Zurich a rendu un jugement dans lequel il ne prend pas position sur le fond du litige et se contente de renvoyer la cause à l'assurance en arguant du manque de clarté sur l'identité de l'employeur : les constructions juridiques complexes auxquelles se livre l'entreprise Uber en Europe en sont la cause. En effet, Uber ne dispose toujours pas d'une succursale en Suisse (*Uber Switzerland*). Même lorsque c'était le cas, les contrats entre les chauffeurs et l'entreprise (conclus par l'acceptation des conditions générales à l'inscription sur l'application) l'étaient avec le siège européen d'Uber aux Pays-Bas (Uber BV)³⁰ !

La « jurisprudence Uber » exerce également déjà une influence sur d'autres « métiers de plateformes ». C'est le cas des livreurs à vélo, tout particulièrement concernés. La Cour de cassation française a ainsi jugé le cas d'un livreur à vélo le 28 novembre 2018 (n° 17-20079)³¹. En Suisse, certains livreurs à vélo bénéficient pour la toute première fois d'une convention collective de travail, dont le contenu n'a toutefois pas été encore rendu public³². La convention collective ne disposant pas de la force obligatoire, elle ne s'applique pour l'heure qu'aux entreprises signataires et non à toute la branche, ce qui pose d'ores et déjà des problèmes de concurrence sur le marché avec l'arrivée d'UberEats³³.

Voilà une dizaine d'années déjà qu'Uber est active en Europe, sans qu'une jurisprudence claire n'ait pu être dégagée. Le flou juridique qui continue de subsister profite à Uber et aux autres entreprises qui s'inspirent directement de son modèle économique, et se sont engouffrées dans le vide juridique existant pour « faire des affaires ». En revanche, ce vide juridique laisse bien souvent les chauffeurs, livreurs à vélo, jardiniers à la demande et autres « travailleurs des plateformes », sans aucune protection sociale, même les plus fondamentales : pas d'assurance accidents ; pas de cotisations pour la retraite ; pas de limitation du temps de travail ; pas de protection de la santé ; pas de congés payés ; pas de salaire en cas d'incapacité de travail, etc. Des questions importantes se posent également en matière de discrimination et de protection des données³⁴.

29 Voir l'analyse et le commentaire de l'arrêt : <https://www.village-justice.com/articles/les-chauffeurs-uber-auto-entrepreneurs-sont-des-salaries-selon-cour-appel-paris,30456.html>

30 K. Pärli, « Uber-Urteile des Sozialversicherungsgerichts Zürich, Die SUVA muss weitere Abklärungen treffen » (UV.2017.00030 und weitere Verfahren), *Jusletter*, 3 septembre 2018, n°14.

31 https://www.village-justice.com/articles/take-eat-easy-livreur-velo-est-salarie-selon-cour-cassation-cass-2018_30125.html

32 <https://syndicom.ch/fr/branches/logistique/services-coursiers/cct/>

33 <https://www.letemps.ch/economie/coursiers-rouleront-deux-vitesses>

34 Voir par exemple, A. Blackham, « 'We are All Entrepreneurs Now': Options and New Approaches for Adapting Equality Law for the 'Gig Economy' », *International Journal of Comparative Labour law and International Relations*, 2018, 34, n°4, p. 413 ; R. Ducato, M. Kullmann, M. Rocca, « Customer Ratings as a Vector for Discrimination in Employment Relations? Pathways and Pitfalls for Legal Remedies », 31 janvier 2018, *Proceeding of the Marco Biagi Conference 2018* : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3141156 ; P. Egli, E. Demir, « Peer Regulation - Bewertungssysteme in der Plattformökonomie », *AJP/PJA*, 2018 p. 837.

Ces conditions de travail peuvent marquer un véritable retour en arrière en termes de protection sociale³⁵. Il semble que certains Etats aient déjà pris la mesure des conséquences que cette régression pourrait entraîner, en réglementant (voire en interdisant) certains secteurs dans lesquels les services de plateformes sont les plus répandus ; ceci sans attendre nécessairement que les tribunaux rendent des décisions de principe qui se font toujours attendre.

35 Voir le rapport de V. De Stefano, *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*, ILO, Conditions of work and employment series n° 71, Geneva, 2016.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2019 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the [International Association of Labour Law Journals](#) announces a **Call for Papers** for the **2019 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the [Association's 2019 meeting](#), to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is [March 31st, 2019](#). Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

2019 Giovanni Gaudio (Bocconi University, Milan, Italy), « *dapting labour law to complex organisational settings of the enterprise. Why re-thinking the concept of employer is not enough* ».

2018 Matteo Avogaro (University of Milan, Italy), « *New perspectives for worker organization in a changing technological and social environment* ».

2017 Nicolas Buenos (University of Zurich, Switzerland, Insitute of Law), « *From the right to work to the freedom from work* ».

2016 Mimi Zou, « *Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes* ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « *A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12)* ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « *Do Unions Promote Gender Equality ?* ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « *The Fiduciary Nature of the Employment Relationship* ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide (Buenos Aires University, Argentina), « *Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica* ».



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél: 33(0)5 56 84 54 74 - Fax: 33(0)5 56 84 85 12

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2019 74-1 HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée depuis 1945
par le Département des relations industrielles
de l'Université Laval

ÉDITORIAL / EDITORIAL

Accomplishment is to be celebrated but also
creates a benchmark
Des réalisations à souligner et une référence
pour l'avenir

ANTHONY M. GOULD, EDITOR/DIRECTEUR, AND/ET
YVES HALLÉE, DIRECTEUR ADJOINT/ASSOCIATE EDITOR

ARTICLES

La négociation collective en contexte de flexibilisation
de l'emploi dans deux usines au Québec

ARMEL BRICE ADANHOUNME ET CHRISTIAN LÉVESQUE

Marijuana Legalization in Canada:
Insights for Workplaces from Case Law Analysis

HELEN LAM

La militance syndicale dans la très petite entreprise:
le cas du conseiller du salarié

PHILIPPE SIN ET FRANÇOIS GRIMA

The Struggle to Decommodify the Service Sector:
The Canadian Auto Workers and the Casino Industry

ALISSA MAZAR

La charge de travail perçue des cadres:
d'une typologie à une compréhension systémique

CLOTILDE CORON

Occupational Health and Safety Indicators and
Under-Reporting: Case Studies in Chinese Shipping

CONGHUA XUE, LIJUN TANG AND DAVID WALTERS

RUBRIQUE / RUBRIC

Politiques du travail et de l'emploi/Labour
and Employment Policies

Janus v AFSCME, Council 31:
Judges Will Haunt You in the Second Gilded Age

WILLIAM A. HERBERT

Le précompte syndical obligatoire revu à la lumière
de la décision de la Cour suprême américaine dans
l'affaire *Janus*

GILLES TRUDEAU

A CONTRARIO

In Defense of Making Things: Why Manufacturing
Still Matters

THEODORE PELAGIDIS AND MICHAEL MITSOPOULOS

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de
publication ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on Érudit
website at:

www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-
Humaines, bureau 3129,
Université Laval
Québec (Québec) Canada
G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468
COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en Français & 1 n° en Anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea

Pour souscrire
un abonnement permanent
(renouvellement annuel automatique)
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE

