

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

LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES AUX PAYS-BAS ET LA JURISPRUDENCE TRAVAILLISTE



HANNEKE BENNAARS

Maître de conférences, Université de Leiden

GERRARD BOOT

Professeur, Université de Leiden, juge à la Cour d'appel d'Amsterdam

A

ce jour, les décisions de justice relatives aux plateformes numériques aux Pays-Bas restent peu nombreuses. Il existe, d'une part, deux décisions contradictoires du tribunal de première instance d'Amsterdam portant sur la qualification du contrat des livreurs *Deliveroo* (contrat de travail ou contrat de prestation de services) et, d'autre part, deux décisions du tribunal de première instance d'Amsterdam et d'Utrecht concernant la classification des plateformes numériques de location touristique (*Booking.com* et *Booker.BV*). Dans ces deux dernières affaires, la question posée au tribunal ne concernait pas la qualification du contrat des travailleurs mais la question de savoir si les plateformes étaient ou non des agences de voyage. Une réponse positive entraîne *de facto* l'application du régime de retraite du secteur dont relèvent les agences de voyage et qui est obligatoire pour tous les employeurs du secteur. Les deux tribunaux ont rendu des jugements opposés. A deux reprises et sur les deux problématiques susmentionnées, il n'y a pas eu de consensus prétorien.

La question de la qualification d'une convention comme contrat de travail ou non, a des impacts et des conséquences qui divergent selon les cas. Cette question peut faire l'objet d'une procédure civile entre l'employeur et le salarié. Elle peut aussi être pertinente dans le cas où existe une convention collective avec un régime de retraite applicable aux salariés. Cette question peut également avoir des conséquences au regard du régime fiscal applicable. Si tel est le cas, l'employeur aux Pays-Bas doit retenir sur les salaires des impôts et des cotisations sociales. Enfin, la question de savoir si un contrat est bien un contrat de travail peut être posée dans le secteur public, par exemple pour établir si les horaires de travail correspondent à la réglementation en vigueur.

Une procédure civile est initiée par des parties civiles. C'est le travailleur qui, souvent, prétend que son contrat est un contrat de travail. Aux Pays-Bas, il est également possible qu'un syndicat soit à l'origine de la procédure et agisse au nom de ses membres ou bien au nom des travailleurs en général (sur la base de l'article 3:305a CC).

Une procédure sur l'application d'une convention collective peut également être engagée par un salarié seul, ou bien par le syndicat. Souvent, la convention collective crée un organisme qui contrôle la bonne application de la convention. Cet organisme peut être à l'origine d'une procédure contre les employeurs. Si la convention collective prévoit un régime de retraite, les caisses de retraite peuvent aussi saisir le juge pour requalifier des contrats. Cela se produit assez souvent : la caisse de retraite réclame le versement de cotisations de retraite à l'entreprise car elle estime que les travailleurs sont embauchés sur la base d'un contrat de travail, alors que l'autre partie (le prétendu employeur) assure à l'inverse que le contrat est conclu avec des autoentrepreneurs¹.

Lorsque la qualification de contrat de travail est retenue, l'employeur doit prélever des impôts sur les salaires, pour ensuite les reverser à l'administration fiscale. Lorsqu'il ne le fait pas, cette administration peut l'y contraindre au moyen d'une amende. L'employeur peut alors adresser une réclamation au percepteur. Si l'administration ne reconsidère pas la décision, l'employeur peut tenter une procédure devant le tribunal fiscal. En 2011, la Cour de cassation a aligné la jurisprudence de ce tribunal sur celle des juridictions civiles concernant la définition des contrats de travail.

Dès lors, il est possible de contester l'application de la loi sur la sécurité et la santé au travail ou celle sur la durée du travail. Dans ce cadre, il faut également établir le statut de travailleur : salarié ou non. Mais, même si le travailleur n'a pas le statut de salarié, ces lois peuvent néanmoins s'appliquer. Les procédures sur ce sujet sont plus rares que les conflits susmentionnés.

Les conséquences de la qualification d'un contrat diffèrent selon la nature du conflit ou de la procédure. Dans une procédure civile et dans l'hypothèse où le contrat serait qualifié de contrat de travail, le travailleur aura tous les droits y relatifs, comme le droit d'être rémunéré pendant une période de maladie ou de vacances, la protection contre le licenciement, mais aussi des indemnités pour un accident de travail. Dans certaines conditions, les autoentrepreneurs peuvent également revendiquer ces indemnités. Cet article analyse les deux décisions : les jugements *Deliveroo (I)* et les jugements *Booking* et *Booker (II)*.

I - DELIVEROO : LA REQUALIFICATION PAR LE JUGE DU CONTRAT DES LIVREURS À VÉLO

A - L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE AUX PAYS-BAS

Comme dans la plupart des pays européens, la qualification du contrat liant un opérateur (livreur, chauffeur, coursier) à une plateforme numérique est au centre du débat juridique. Aux Pays-Bas, la plupart des travailleurs des plateformes sont livreurs de repas (34%), chauffeurs de taxi (14%) ou fournissent des services à la personne (en particulier

1 Cour de Cassation Stipp; Cour de Cassation Rotterdamse Thuiszorg.

pour l'entretien de la maison et les travaux ménagers, 14%). Fin 2017, 0,4% de la population active néerlandaise travaille dans l'économie des plateformes numériques (soit 34 000 personnes)². Les plateformes revêtent des modèles d'entreprise divers. Premièrement, la plateforme numérique peut fonctionner comme un « billard électronique ». Dans ce cas, elle ne fait qu'offrir un lien électronique pour des annonces, parfois combiné avec un moteur de recherche plus ou moins avancé. En général, ces sites web sont surtout utilisés par des travailleurs indépendants. Le rôle de la plateforme est alors limité ; elle ne se mêle pas de la relation entre le travailleur et le consommateur (la personne qui a besoin du service). Ce type de plateforme se retrouve principalement dans le domaine des menuisiers, plombiers, entrepreneurs de construction, et ciblent surtout les particuliers comme clients. Deuxièmement, il existe des plateformes de mise en relation, qui ont le fonctionnement d'une organisation intermédiaire et dont le rôle est plus important que les premières. Ces plateformes s'immiscent dans la relation contractuelle établie entre la personne qui réalise le travail et le client. C'est elle qui tarifie le service rendu, même si le travailleur et le client ont conclu un contrat (en général un contrat de prestations de services). L'implication de la plateforme peut se situer au niveau administratif ou pécuniaire (elle peut percevoir un pourcentage sur chaque service rendu). On retrouve cette catégorie de plateforme essentiellement dans le domaine des services à la personne (ménage, garde d'enfants, etc.). Troisièmement, il existe des plateformes qui organisent un service que des travailleurs rémunérés sont chargés de rendre. Les plateformes de livraison de repas, comme Deliveroo, se situent dans cette catégorie. Les modèles d'entreprises divergent. Certaines plateformes offrent aux livreurs un contrat de travail, alors que d'autres demandent aux livreurs d'être enregistrés comme autoentrepreneurs et souscrivent un contrat de prestations de services.

Deliveroo est entré sur le marché néerlandais en 2015 en proposant aux livreurs des contrats de travail (à durée déterminée). En 2017, Deliveroo a décidé de ne plus renouveler les contrats existants ni d'offrir de contrats de travail aux nouveaux livreurs, mais d'utiliser des contrats de prestations de services. A partir de février 2018, il n'y avait donc plus aucun livreur salarié travaillant pour Deliveroo. Depuis cette date, la Cour de première instance d'Amsterdam a statué à deux reprises sur la qualification du contrat. Les décisions ne sont pas concordantes : en juillet 2018, la Cour a estimé que le contrat entre le livreur et la plateforme devait être qualifié de contrat de prestations de services. En janvier 2019, la même Cour est parvenue à une décision contraire : le contrat fut requalifié en contrat de travail.

B - DELIVEROO I³ ET II⁴ : DES FAITS SIMILAIRES

Dans les deux affaires, la Cour a dû se prononcer sur la qualification du contrat et la plupart des faits étaient similaires.

La société Deliveroo avait recours à un site web et à une application permettant aux restaurateurs partenaires d'être mis en relation, aux clients de passer commande de repas et d'être livrés par des coursiers à vélo. Il était également possible pour les restaurants de

2 Bas ter Weel, Siemen van der Werff, Hanneke Bennaars, Robert Scholte, Julie Fijnje, Mies Westerveld & Ton Mertens, *Rise and growth of the gig economy in the Netherlands*, Amsterdam, SEO Economisch Onderzoek 2018, SEO-rapport n° 2018-37.

3 Tribunal d'Amsterdam, 23 juillet 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183.

4 Tribunal d'Amsterdam, 15 janvier 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198.

participer au réseau *via* leurs propres livreurs, tout en conservant la possibilité offerte par Deliveroo de faire livrer le repas par un livreur Deliveroo. Les commandes de repas étaient attribuées par un algorithme nommé « Frank ». Les livreurs utilisaient une application pour recevoir les commandes. Cette application contient un système SSB (« *self-service booking tool* ») qui est utilisé par le livreur pour s'inscrire sur un « *shift* » proposé par Deliveroo. Hormis « Frank » et « SSB », il existe un système de bonus qui récompense le livreur lorsqu'il traite davantage de commandes. Ces trois systèmes étaient déjà en œuvre quand les livreurs travaillaient comme salariés.

Les deux périodes peuvent être représentées de la manière suivante :

Contrat de travail	Contrat de prestations de services
<p>Contrat à durée déterminée flexible, entre 1 et 160 heures par mois.</p> <p>Salarié rémunéré à l'heure, au niveau du SMIC national.</p>	<p>Rémunéré à la livraison, tarif variable.</p> <p>Payé sur la base d'une facture.</p> <p>S'inscrire n'est pas obligatoire.</p> <p>Sans être inscrit, le livreur peut librement se présenter sur l'application.</p> <p>Une fois inscrit, le livreur peut choisir de ne pas se présenter sur l'application, de se présenter plus tard ou de quitter l'application plus tôt.</p> <p>Le livreur peut se faire remplacer par quelqu'un d'autre. Le remplaçant doit avoir le droit de travailler aux Pays-Bas et doit décliner son identité auprès de Deliveroo.</p>
Obligations	Obligations
<p>S'inscrire au moins une fois par semaine pour un <i>shift</i> de soir et une fois pour un <i>shift</i> de week-end.</p> <p>Sans être inscrit d'avance, le livreur ne peut se présenter sur l'application qu'en cas de déficit de livreurs.</p> <p>L'inscription doit être renouvelée chaque semaine avant une date limite.</p> <p>Pendant un <i>shift</i>, le livreur est obligé d'accepter une commande.</p> <p>Les livreurs utilisent leur propre vélo et leur téléphone portable personnel.</p> <p>Les vêtements et le sac à dos sont fournis par Deliveroo.</p> <p>Il est interdit de travailler pour d'autres plateformes dans le même domaine.</p>	<p>Le livreur est obligé de s'enregistrer comme autoentrepreneur auprès de la Chambre de commerce et auprès de l'administration fiscale.</p> <p>Tous les équipements utilisés par le livreur doivent être conformes aux normes de sécurité.</p> <p>Le livreur peut utiliser son propre matériel, même avec les logos de plateformes rivales.</p>

C - DELIVEROO I ET II : DES FAITS DIVERGENTS

La première décision concernait un livreur, M. Ferwerda, qui avait travaillé pour Deliveroo sur la base d'un contrat de travail jusqu'en novembre 2017. Comme mentionné précédemment, Deliveroo avait déclaré, en 2017, mettre un terme aux contrats de travail. Initialement, M. Ferwerda bénéficiait d'un contrat de travail à durée déterminée jusqu'au 3 février 2018. Un jour après avoir reçu l'annonce de Deliveroo, début novembre 2017, il avait demandé à transformer son contrat de travail en un contrat de prestations de services. Mi-novembre, ce contrat fut donc signé et, en janvier 2018, M. Ferwerda engageait une procédure civile, ayant au total travaillé à peu près 12 heures pour Deliveroo entre le 15 novembre et le jour de l'assignation. La deuxième procédure a été intentée par le syndicat FNV, l'un des plus grands syndicats néerlandais. Aucun livreur n'était partie à cette instance, ce qui a entraîné un débat sur la recevabilité de la demande. Une partie de la décision y est consacrée, mais nous ne l'aborderons pas ici.

D - DELIVEROO I ET II - QUELLES DIFFÉRENCES ENTRE LES DEUX DÉCISIONS ?

L'article 7:610 du Code civil définit le contrat de travail de manière impérative, c'est-à-dire que dans l'hypothèse où tous les éléments de la définition sont réunis, la relation entre les parties est un contrat de travail. Il ne relève pas du libre arbitre des parties de décider de la qualification du contrat. Ainsi, « Le contrat de travail est le contrat par lequel une partie, le salarié, s'engage à travailler pendant un certain temps pour le compte de l'autre partie, l'employeur ».

La définition comprend donc quatre éléments: (i) une activité de travail, (ii) contre un salaire, (iii) pendant un certain temps, et (iv) pour le compte de l'autre partie (subordination). On peut déduire de cette définition - en particulier de l'expression « s'engage à » - que le salarié est obligé de travailler (durant les heures convenues). Sans cette notion d'engagement, il est très difficile de qualifier un contrat de travail. Un élément tout aussi important concerne l'obligation faite, en principe, au salarié d'exécuter personnellement le travail. Lorsque l'employeur y est favorable, le salarié peut se faire remplacer, mais il n'est pas d'usage de se faire remplacer dans un contrat de travail.

Deux arrêts importants de la Cour de cassation ont formé le cadre dans lequel cette définition doit être appréciée. Tout d'abord, il ne faut pas seulement examiner le texte du contrat, mais davantage étudier la pratique de travail pour établir les droits et obligations des parties. En outre, il faut tenir compte de l'intention des parties, de toutes les circonstances factuelles, et de la position sociale des parties. C'est surtout « l'intention des parties » qui prête à confusion. Il s'agit de leur intention sur les droits et obligations mutuels, et non sur la qualification du contrat.

C'est sur cette distinction que repose la première différence entre les deux décisions. Si dans les deux jugements la Cour cite les règles, elle accorde en revanche, dans la première décision, une valeur plus importante à l'intention des parties sur la qualification du contrat. Le contrat contient un grand nombre de clauses stipulant ou soulignant que les parties ne souhaitent pas conclure un contrat de travail mais bien un contrat de prestation de services, lequel génère souvent des libertés pour le livreur. Dans la deuxième décision, le juge prend plus de distance par rapport au contrat écrit, peut-être parce qu'il s'agit d'un contrat standard d'adhésion rédigé par Deliveroo. La Cour considère que le contrat écrit n'apporte pas de renseignements précis sur l'intention du livreur. Au mieux, on peut en conclure que le livreur était prêt à travailler dans ces conditions, mais pas davantage.

Dans ces deux décisions, la Cour compare la situation d'avant novembre avec celle d'après. Dans *Deliveroo I*, la Cour juge ainsi qu'il existe de grandes différences au niveau de la liberté du livreur de choisir ses heures en s'inscrivant ou non sur un *shift*, ou à l'inverse de choisir de ne pas travailler sans avoir besoin de se justifier. Par ailleurs, un très faible contrôle est exercé sur le travail, même après novembre, et le livreur peut travailler pour d'autres plateformes. Ces éléments conduisent le juge à conclure qu'il existe un véritable contrat de prestations de services.

Le deuxième jugement aboutit à une tout autre conclusion. Tout d'abord, il est établi que la liberté de travailler ou non existe surtout en théorie. Les systèmes électroniques (« Frank » et « SSB ») et le système de bonus obligent en effet le livreur à travailler beaucoup, ne serait-ce que parce qu'une inscription fréquente sur des *shifts* octroie des avantages importants. Contrairement à la décision *Deliveroo I*, il est jugé que les instructions données au niveau de l'exécution du travail ne sont pas négligeables, notamment dans la mesure où le travail est standardisé et donc assez simple. Si l'enregistrement auprès de la Chambre de commerce constitue en général une indication forte de l'indépendance de la personne, la Cour précise néanmoins que, dans ce cas précis, on ne peut pas attacher une valeur trop importante à cet enregistrement car il est consécutif à une demande de Deliveroo, rendue obligatoire pour le livreur, et ne constitue donc pas un indice fiable de l'indépendance du livreur. Dans le deuxième jugement, le tribunal souligne la quasi-absence d'un esprit d'entreprise et, de ce fait, en conclut que les livreurs ne peuvent pas être considérés comme de vrais autoentrepreneurs.

Deliveroo a annoncé vouloir faire appel contre la deuxième décision. C'est donc la Cour d'appel d'Amsterdam qui doit se prononcer sur la qualification du contrat des livreurs Deliveroo. Comme dans la seconde procédure, il est intéressant de souligner que c'est le syndicat qui était demandeur à l'instance et qu'aucun livreur n'était partie au procès. Selon la communication de Deliveroo dans les médias, aucun livreur ne s'est, à ce jour, présenté pour réclamer les droits résultant de la requalification en contrat de travail.

II - LES PROCÉDURES DE CLASSIFICATION DE SECTEUR : BOOKING.COM, BOOKER.BV

Nous avons expliqué ci-avant que les caisses de retraite peuvent engager une procédure aux fins de requalifier des contrats. Ces caisses disposent d'organes de gestion paritaires, c'est-à-dire qu'elles sont composées d'un nombre égal de membres représentant les syndicats et le patronat. Cette retraite est une forme de retraite complémentaire (« deuxième pilier »), qui s'ajoute à la pension de retraite versée par l'Etat, et concerne parfois les travailleurs d'une entreprise, parfois ceux d'un secteur industriel. Dans ce dernier cas, toutes les entreprises du secteur concerné sont obligées de cotiser. En règle générale, il est possible pour une entreprise d'obtenir une exonération, dès lors qu'elle dispose d'un régime de retraite au moins comparable au régime de retraite collectif. Les cotisations pour les retraites sont assez élevées : les primes s'élèvent à 10-20% du salaire. Lorsqu'une entreprise n'est pas soumise à une convention collective de secteur, elle n'est pas obligée non plus d'adhérer au régime de retraite du secteur. Par conséquent, les entreprises qui tentent de réduire au minimum leurs coûts de personnel, évitent la plupart du temps d'être liées par une convention collective.

Dans ce contexte, on relève deux procédures portant sur la question de savoir si la convention collective des agences de voyage était, ou non, applicable. La première procédure concernait la plateforme numérique *Booking.com*. En utilisant *Booking.com*, des particuliers peuvent réserver des chambres d'hôtel ou des appartements, quasiment partout dans le monde. Ces derniers règlent souvent leur chambre sur place, mais il est également possible que la somme soit payée via *Booking.com*. La question pour les juges hollandais consistait à se demander si *Booking.com* était une agence de voyages, ou simplement une entreprise numérique. C'est une question cruciale car, dans d'autres secteurs industriels, le travail traditionnel a été remplacé par de nouvelles technologies. Bien que *Booking.com* écrive sur son site en Belgique « *Booking.com*, le leader mondial dans la mise en relation des voyageurs avec le plus grand choix d'hébergements incroyables où séjourner, a annoncé aujourd'hui l'essai pilote de *Booking.com* pour les Agents de Voyage, la première version d'une nouvelle plateforme conçue spécialement pour répondre aux besoins des agents de voyage », il n'en demeure pas moins qu'aux Pays-Bas, *Booking.com* affirme ne pas être une agence de voyages. Le tribunal de première instance d'Amsterdam⁵ a suivi cet argument, mais son homologue à Utrecht⁶ en a décidé différemment dans un litige concernant *Booker.BV*, une plateforme similaire à *Booking.com* mais présente dans beaucoup moins de pays.

Un des arguments invoqué par le juge d'Amsterdam consistait à souligner qu'un grand nombre des salariés de *Booking.com* étaient des experts en technologie et non des agents de voyage. Le tribunal a également considéré que le site *Booking.com* n'est qu'un intermédiaire électronique. Les dispositions du régime de retraite dans ce secteur, qui précisent le degré d'influence de la convention, impliquent dans la définition d'agence de voyage que l'entreprise ait un rôle actif, allant bien au-delà de la fonction d'intermédiaire électronique. Selon le tribunal, ce rôle d'intermédiaire entraîne un rôle plus actif que celui prétendument joué par *Booking.com*.

Pour le tribunal à Utrecht, il était important de noter que le travail de *Booker.BV* consiste à offrir un logement touristique, et que cela correspond avec l'objectif d'une agence de voyages classique. Par conséquent, *Booker* pouvait recevoir une telle qualification, à l'inverse de ce qui avait été retenu pour son homologue *Booking*. Dans le cas de *Booking.com*, un appel a été interjeté auprès de la Cour d'appel d'Amsterdam. La décision est attendue dans le courant de l'été 2019.

5 Tribunal d'Amsterdam 30 décembre 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:9040.

6 Tribunal d'Utrecht 9 mai 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:2044.

En conclusion, bien que les décisions de justice sur le travail *via* des plateformes aux Pays-Bas soient limitées, en nombre et en portée, étant donné qu'il ne s'agit que de jugements de première instance, quelques conclusions provisoires peuvent néanmoins d'ores et déjà être tirées. Tout d'abord, on ne constate pas de tendance à traiter le cas des plateformes d'une manière spéciale. Les tribunaux utilisent les cadres juridiques connus même si, dans toutes les décisions, on insiste sur le fait qu'il s'agit de modèles d'entreprises nouveaux. Parfois, le tribunal renvoie au législateur la responsabilité d'agir. En outre, il convient de souligner que les tribunaux montrent une légère tendance à vouloir intégrer les aspects technologiques dans les cadres juridiques traditionnels. Motiver les livreurs à travailler, plutôt que leur donner directement des ordres, peut également constituer une subordination juridique ou une obligation de fournir la prestation de travail.

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

