

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

ISABELLE DAUGAREILH

Directrice de recherche CNRS, COMPTRASEC, Université de Bordeaux

ALLISON FIORENTINO

Maître de conférences, CUREJ (EA 4703), Université de Rouen

RÉSUMÉ

« L'ubérisation du travail » désigne une nouvelle forme de travail située au carrefour du travail indépendant et du salariat. Les juges nationaux ont souvent été confrontés à cette question. Mais l'émergence des plateformes de services, telles qu'UBER, a ramené sur le devant de la scène juridique le débat sur les caractéristiques du salariat. Si le législateur semble passif, il n'en va pas de même du juge qui a été saisi dans de nombreux pays de différends portant sur la qualification de la relation de travail nouée par l'intermédiaire de la plateforme à l'origine de décisions qui seront analysées dans le cadre de cette publication. Certains juges ont décidé de faire évoluer les critères du salariat pour permettre à ces travailleurs ayant une certaine indépendance de bénéficier de la qualification de salarié. Il en va ainsi de la Cour Suprême californienne qui a révisé une jurisprudence pourtant ancienne et bien établie. D'autres juges, sans toucher aux critères classiques du salariat, n'ont pas hésité à faire entrer les travailleurs des plateformes dans la catégorie des salariés. La Cour de cassation française, mettant fin à une certaine hésitation des juges du fond, a jugé que la particularité de l'activité des travailleurs des plateformes ne suffisait pas pour écarter la qualification de salarié. Certains magistrats, sans reconnaître la qualité de salarié, ont toutefois accordé à ces travailleurs certains droits. Il en va ainsi des magistrats britanniques qui n'ont pas hésité à critiquer le montage contractuel imposé par UBER à ses chauffeurs pour leur faire artificiellement revêtir la qualification d'indépendants. Les juges canadiens ont également condamné l'attitude des plateformes qui profitent de leur position dominante pour imposer des clauses inéquitables, telles que les clauses compromissaires, visant à priver le travailleur d'accès à un juge. Il est rare à ce jour qu'un consensus prétorien existe dans tous les Etats. Ainsi en Espagne, aux Pays-Bas et en Suisse les réponses des juridictions divergent. D'autres juges, au Brésil ou en Italie, refusent de faire évoluer les critères traditionnels du salariat, ce qui aboutit à priver beaucoup de travailleurs ayant recours à ces plateformes de la protection du statut de salariés. Enfin, certains juges ne sont pas encore prononcés comme le juge Sud-Africain.

Mots clés : Uber, économie de plateforme, indépendant, statut des salariés, réforme juridique

ABSTRACT

« The uberisation of work » refers to a new form of work at the crossroads of self-employment and employment. National judges have often been confronted with this issue, but the emergence of service platforms, such as UBER, has brought the debate on the characteristics of the workforce to the forefront of the legal arena. If the legislator seems passive, the same cannot be said of the judge. The various case law cases discussed demonstrate that the courts are uncomfortable with this issue. Some judges have decided to change the criteria for salaried employment in order to allow these workers who benefit from a certain independence from the qualification of employee. This is the case with the California Supreme Court, which has reformed an old and well-established jurisprudence. Other judges, without touching the classic criteria of salaried employment, did not hesitate to include platform workers in the category of employees. The French Court of Cassation, putting an end to a certain hesitation in the case law, ruled that the particular nature of the activity of platform workers was by no means sufficient to rule out the qualification of employee. However, some judges, without recognising the status of employees, have granted these workers certain rights. This is the case for the British magistrates who did not hesitate to criticise the contractual arrangement that UBER imposes on its drivers to make them artificially qualify as self-employed. Similarly, Canadian judges have also pilloried this attitude of platforms that use their dominant position to impose unfair clauses, such as arbitration clauses, to deny workers access to a judge. It is rare at present for a Praetorian consensus to be established in a State. Thus, in Spain, Netherlands and Switzerland there were divergent responses. Other judges, in Brazil and Italia, refuse to change the traditional criteria of salaried employment, which results in depriving many workers using these platforms of the protection of employees' status. Finally, some judges have not yet given an answer as the South African judge who has not yet taken a clear position.

Keywords: Uber, platform economy, self-employed, employee status, legal reform

Les plateformes collaboratives ont contribué à l'émergence de ce que les anglo-saxons appellent la « gig-économie ». Le travail dans ce cadre prend souvent la forme d'un travail à la demande via des applications qui mettent en correspondance offre et demande d'activités de travail. La nature des tâches effectuées via les plateformes peut varier considérablement. Très souvent, il s'agit d'activités extrêmement morcelées, souvent subalternes et monotones, qui nécessitent cependant une sorte de jugement au-delà de la compréhension de l'intelligence artificielle (par exemple, trier des photos, évaluer la pertinence d'un site ou d'un texte, compléter des enquêtes). La conduite et la livraison sont les tâches parmi les plus connues parce que les plus visibles pour lesquelles les prestataires opèrent via des plateformes.

Les plateformes ne fonctionnent pas de manière identique. Il existe néanmoins une sélection plus ou moins étendue du candidat à la tâche proposée. Parfois un contact est établi entre le prestataire et le client (par exemple le transport ou la livraison). D'autres fois, c'est la plateforme qui sert d'intermédiaire à tous les niveaux (il en va ainsi de certaines sociétés de traduction). Certaines plateformes fixent une rémunération minimale pour certaines tâches, tandis que d'autres laissent au demandeur le soin de fixer la rémunération¹. Les différences d'ordre technique ont parfois des conséquences juridiques sur la proposition, l'acceptation et l'exécution des contrats entre les parties concernées. Ainsi les travaux des chercheurs publiés dans ce numéro mettent en évidence le fait que certaines des clauses du contrat signé entre le prestataire et la plateforme peut avoir pour conséquence le rejet ou l'acceptation de la qualification de salarié. Dans certains pays, la structure des contrats conclus via les plateformes peut déclencher l'application de régimes réglementaires spécifiques régissant les droits, obligations et responsabilités contractuels.

Nonobstant ces différences, ces formes de travail ont en commun plusieurs traits. D'abord et avant tout, elles sont rendues possibles par les technologies de l'information et utilisent l'Internet pour faire correspondre l'offre et la demande de travail ou de services à une vitesse extrêmement élevée. Cela permet en général de minimiser les coûts de transaction. La rapidité avec laquelle les possibilités d'emploi sont offertes et acceptées ainsi que la grande accessibilité des plateformes et des applications pour les travailleurs permettent d'accéder à une main-d'œuvre sans cesse renouvelée et nombreuse.

Le travail à la demande via des applications permet et facilite une « externalisation » des activités à des individus plutôt qu'à des entreprises. En fait, dans la « gig-économie », les technologies donnent accès à une main-d'œuvre extrêmement évolutive, ce qui confère aux entreprises concernées un niveau de flexibilité sans précédent. Les travailleurs sont rémunérés selon le principe du « paiement à l'acte », ce qui rend très difficile voire impossible toute négociation salariale. D'ailleurs certains employeurs font cyniquement valoir cette évolution. Le PDG de CrowdFlower, Lukas Biewald, déclarait en 2014 : « Avant Internet, il était très difficile de trouver quelqu'un, de l'asseoir pendant dix minutes et de le faire

1 I. Mandi, I. Biletta, *Overview of new forms of employment*, Eurofound, 2018, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>

travailler pour vous, puis de le renvoyer après ces dix minutes. Mais avec la technologie, on peut les trouver, les payer le peu d'argent dont on a besoin et s'en débarrasser quand on n'en a plus besoin »².

On peut également citer Jeff Bezos, PDG d'Amazon, propriétaire d'Amazon Mechanical Turk, l'une des plateformes de travail les plus célèbres et les plus utilisées selon lequel ces pratiques donnent accès à « l'humain-service »³. Cette idée de « l'humain-service » traduit une forme contemporaine de marchandisation de l'être humain, de réification du travailleur. Les transactions qui ne se produisent que virtuellement, comme c'est souvent le cas, contribuent à cacher les activités humaines et les travailleurs qui opèrent de l'autre côté d'un écran. L'humain, comme son travail, deviennent invisibles. Les travailleurs qui peuvent être appelés par les clients d'un simple clic de souris ou d'une pression tactile sur leur mobile, exécutent leur tâche et disparaissent aussitôt le travail accompli dans les limbes du cloud. Ils deviennent ainsi le prolongement d'un appareil informatique. En outre, le moindre défaut dans la prestation peut entraîner l'expression d'un avis négatif du client dont l'effet peut être la désactivation du compte du prestataire. Le travailleur est ainsi écarté et sans possibilité de se défendre. Outre cette problématique de réification de l'humain, le juriste pointera d'emblée le transfert de responsabilités sur les seules épaules du prestataire- travailleur qualifié par les plateformes de « travailleur indépendant », ce qui leur permet d'éluider leur responsabilité de commettant vis-à-vis du client et de ne pas assurer ainsi les obligations qui incombent à un employeur : respect des lois sur le salaire minimum, versement des cotisations de sécurité sociale, réglementation anti-discrimination, indemnités de maladie, congés, droits syndicaux....

D'aucuns pourraient souligner que les travailleurs indépendants affrontent depuis des décennies ces conditions de travail et que les prestataires de la « gig économie » ne font pas figure d'exception. Une telle comparaison n'est pas appropriée dans la mesure où ces intervenants se voient imposer par la plateforme de recourir au statut de travailleur indépendant pour exercer leur activité d'une part. D'autre part, ce ne sont pas réellement des travailleurs indépendants car la plateforme, officiellement simple intermédiaire, intervient en réalité de façon autoritaire dans l'exécution de la prestation de travail ainsi qu'en attestent les récits des demandeurs aux procès à l'origine des décisions de justice dans différents pays qui font l'objet de commentaires par les auteurs réunis pour ce dossier de jurisprudence sociale comparée. En outre, l'indépendance du prestataire s'accommode mal d'un déséquilibre quasi irréductible entre le pouvoir contractuel des plateformes et celui de ces travailleurs. Nous allons étayer cette position en examinant les conséquences de la « gig économie » sur les droits des travailleurs (I) et en mettant en évidence les distorsions existantes entre ces accords dits de prestation de services et la réalité des conditions de travail des prestataires (II).

2 V. De Stefano, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, Conditions of Work and Employment Series n°. 71, OIT, 2016, p. 4.

3 L. Irani, M.S. Silberman, « *Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk* », discours prononcé à la SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems (27 Avril - 2 Mai, Paris), <http://crowdsourcing-class.org/readings/downloads/ethics/turkopticon.pdf> p. 612.

I - LES CONSÉQUENCES SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Les droits reconnus aux salariés varient énormément suivant les pays concernés, nous avons préféré vérifier l'impact de « l'ubérisation » du travail sur les droits fondamentaux des travailleurs.

L'Organisation internationale du travail (OIT) reconnaît quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces principes et droits sont considérés comme universels, ils s'appliquent à tous les travailleurs et sont inscrits dans les huit conventions fondamentales de l'Organisation⁴. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 appelle tous les États membres de l'OIT à respecter et promouvoir ces principes et droits, qu'ils aient ou non ratifié les conventions pertinentes.

En ce qui concerne la liberté d'association, par exemple, la possibilité pratique de se syndiquer est réduite, compte tenu de la dispersion des travailleurs sur l'Internet. En outre, compte tenu de l'énorme concurrence qui existe sur les plateformes de travail, les travailleurs peuvent également être réticents à coopérer entre eux et les comportements opportunistes peuvent être facilement encouragés. De plus, dans les formes de travail où la réputation et l'évaluation jouent un rôle majeur pour assurer la continuité du travail avec une application particulière et l'accès à des emplois mieux rémunérés, les travailleurs peuvent se montrer particulièrement réticents à exercer tout droit collectif de crainte que cela ne nuise à leur réputation⁵. Enfin, le professeur De Stephano attire l'attention sur la possibilité d'être facilement résilié par une simple désactivation ou exclusion d'une plateforme ce qui peut amplifier la crainte de représailles⁶.

Cette forme de travail pourrait également avoir des effets très préjudiciables liés au travail forcé. C'est un fait, par exemple, qu'il existe déjà des « usines » dans certains pays où l'on exerce un type particulier de travail virtuel où les travailleurs sont payés pour passer certaines des épreuves répétitives et ennuyeuses permettant à des joueurs en ligne de développer des personnages virtuels améliorés⁷. Les travailleurs peuvent consacrer jusqu'à

4 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87); Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98); Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29); Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105); Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138).

Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182); Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100); Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111).

5 E. Dagnino, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, *Adapt Labour Studies*, e-Book series, Bergamo, Adapt, 2015, <http://www.bollettinoadapt.it/uber-law-prospettive-giuslavoristiche-sulla-sharing-on-demand-economy/>

6 V. De Stefano, *Non-Standard Workers and Freedom of Association: A Critical Analysis of Restrictions to Collective Rights from a Human Rights Perspective*, Working Papers du Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D'Antona, n° 123/2015.

7 M. Cherry, « The Global Dimension of Virtual Work », *St Louis University Law Journal*, vol. 54, 2010, p. 471.

12 heures par jour à ces tâches. Selon certains auteurs, des détenus dans des camps de travail en Chine auraient été employés pour ce genre de tâches⁸.

Enfin les travailleurs des plateformes ne sont en aucune manière protégés contre les discriminations. Les préjugés explicites et/ou implicites des clients peuvent jouer un rôle important dans la décision d'accepter ou non un travailleur pour un emploi particulier et, surtout, dans l'évaluation de la tâche. Étant donné que les évaluations des clients peuvent être essentielles pour préserver la possibilité d'accéder à l'application, une évaluation biaisée pourrait avoir un effet préjudiciable majeur sur les possibilités d'emploi des travailleurs, à l'inverse de la situation du salarié qui, subissant une discrimination, pourrait en demander la justification devant les tribunaux.

À ces droits fondamentaux bafoués, peuvent être ajoutées des conditions de travail précaires établies notamment dans une récente étude de l'OIT examinant les résultats de deux enquêtes menées dans 75 pays⁹. Ce document donne un aperçu actualisé de la vie quotidienne éreintante et de la situation précaire de ces travailleurs « invisibles ». Ils n'ont ni contrat ni garantie sociale et sont tenus de travailler avec le statut d'indépendant. Leurs employeurs ne s'engagent aucunement à fournir des indemnités de maladie, des congés annuels, ni même les outils nécessaires pour effectuer le travail (ordinateur, wifi), et ne garantissent aucune protection sociale ou salaire minimum. Ces emplois à la demande sont difficiles à quantifier et à réglementer et ne sont donc actuellement soumis à aucun contrôle. Le plus souvent, les travailleurs « au clic » travaillent à domicile, derrière leur écran d'ordinateur à des heures difficiles, afin de gagner un revenu supplémentaire (sur les 3 500 travailleurs interrogés, 43 % travaillent la nuit, dont 68 % entre 18h et 22 h parce qu'ils ont un autre emploi). Ces travailleurs cachés et anonymes n'ont ni protection ni code du travail dédié. Ces travailleurs sont payés à la tâche et, pour la plupart, gagnent moins que le salaire minimum du pays où ils résident et travaillent. La moyenne est de 4,43 \$ lorsque l'on ne tient compte que du travail rémunéré, et elle tombe à 3,31 \$ l'heure lorsque l'on prend également en compte des heures non rémunérées. Les travailleurs sont rarement payés pour le temps passé à se connecter aux plateformes, à lire et à comprendre les indications.

II - UNE INDÉPENDANCE AFFICHÉE VIRTUELLE

L'un des points communs entre travailleurs de la *gig economy* c'est l'insertion de clauses dans leur engagement contractuel, excluant l'existence d'un contrat de travail. Bien évidemment, ces clauses sont parfaitement légitimes et justifiées lorsque la personne engagée conserve réellement et pleinement son autonomie dans l'exécution effective des tâches. Si tel n'est pas le cas, la relation pourrait être requalifiée comme un contrat de travail. Dans l'ensemble, les juges des pays retenus dans ce dossier soumettent la qualification juridique de la relation de travail à l'épreuve de la « réalité des faits ». Peu importe les stipulations contractuelles qui ne permettent pas à elles seules de nier l'existence du salariat. Pourtant, force est de constater que les plateformes rivalisent d'efforts pour rédiger des accords qui excluent avec rigueur l'existence d'une relation de travail.

8 D. Vincent, « China used prisoners in lucrative internet gaming work », The Guardian, 25 Mai 2011, <http://www.theguardian.com/world/2011/may/25/china-prisonersinternet-gaming-scam>

9 J. Berg, M. Furrer, E. Harmon, U. Rani, M. S. Silberman, *Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world*, OIT, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

Indépendamment des études ici publiées, une analyse des contrats types imposés par les plateformes témoigne de leur volonté d'éliminer toute idée du salariat. Ainsi la plateforme Mapillary qui met en contact des entreprises ou particuliers ayant besoin d'images et des fournisseurs d'images s'exprime dans ces termes contractuels : « les présentes conditions générales ne créent pas une coentreprise, un partenariat, une association, une franchise ou une relation employeur/employé entre vous et Mapillary, ou entre vous et le Requérent ; - vous ne pouvez en aucun cas vous présenter comme un salarié, agent ou représentant de Mapillary ou d'un Requérent ; - vous n'aurez pas droit aux avantages sociaux que Mapillary ou un Requérent accorde à ses employés ¹⁰».

Ces dispositions semblent quelque peu redondantes mais illustrent une ferme détermination à exclure toute idée même de salariat. On peut comprendre cette attitude des plateformes dans la mesure où les entrepreneurs indépendants ne sont pas protégés comme le sont les salariés et, à ce titre, ne bénéficient pas d'un salaire minimum garanti, ni d'aucun avantage social tel que les vacances, les assurances, les congés de maternité ou les congés maladie payés. Les entrepreneurs indépendants doivent également faire face à des dépenses professionnelles et contracter une assurance, ce qui réduit d'autant leur revenu.

En théorie, il existe une distinction claire entre les deux formes de travail. Les entrepreneurs indépendants relèvent du travail indépendant et à ce titre gèrent leur propre entreprise, peuvent avoir leurs propres employés, tenir des comptes chèques distincts, avoir plus d'un client, utiliser leurs propres outils, fixer leur rémunération. Les salariés, pour leur part, travaillent pour un employeur et exécutent des tâches assignées et contrôlées par celui-ci. On leur fournit les outils nécessaires pour effectuer leur travail et leur rémunération leur est, au moins partiellement, imposée. En somme, ce qui distingue un salarié d'un entrepreneur indépendant, c'est que les salariés dépendent économiquement de leur employeur et doivent se plier à ses instructions alors que l'entrepreneur indépendant n'est pas soumis à ces contraintes dictées par un autre agent mais à celles de ces clients. Dès lors que l'une des parties au contrat dispose du pouvoir d'imposer une certaine conduite à l'autre sous peine de sanction, alors celle-ci ne peut revendiquer le statut d'indépendant.

Cette distinction n'étant pas toujours aisée à établir, certains pays ont créé, bien avant l'émergence de la « gig economy », une troisième voie intermédiaire. C'est le cas du Royaume-Uni qui distingue les salariés, les travailleurs et les indépendants ou de l'Espagne qui a créé la catégorie des travailleurs autonomes économiquement dépendants ou encore de l'Italie à l'origine des Cococo, collaboration continue co-organisée. Les autres pays qui n'ont pas fait ce choix hésitent entre les deux catégories précitées. Les études ici publiées témoignent de la grande difficulté à laquelle sont confrontés les juges nationaux qui examinent minutieusement à la fois les stipulations contractuelles et les conditions réelles d'exercice des activités.

10 « As a Provider you agree that: (...) -these Marketplace Terms does not create a joint-venture, partnership, association, franchise or employer/employee relationship between you and Mapillary, or you and the Requester; -you may not under any circumstances represent yourself as an employee, agent or representative of Mapillary or a Requester (...) -you will not be entitled to any employment benefits that Mapillary or a Requester gives to its employees ». <https://www.mapillary.com/marketplaceterms>

Il est vrai que les prestataires qui opèrent *via* les plateformes semblent jouir d'une certaine indépendance à l'image du livreur Deliveroo ou du chauffeur Uber qui peut décider du moment de son travail ou du nombre de courses. En outre, certaines compagnies acceptent que les prestataires se substituent un remplaçant dans l'exercice de leur fonction, ce qui les éloigne davantage du salariat. Cependant, d'autres éléments viennent tempérer cette apparente liberté du prestataire. D'abord, les plateformes imposent certaines directives dans l'exécution des prestations. Elles délivrent parfois des « codes de bonne conduite » ou des injonctions sur la manière d'exécuter le travail. Parfois, ces directives sont particulièrement détaillées. Ainsi, les chauffeurs de Lyft ont pour instruction d'« aller au-delà d'un bon service, comme aider les passagers à transporter leurs bagages ou leur tenir un parapluie pour les protéger s'il pleut »¹¹. Cette attitude qui pourrait s'apparenter à un pouvoir de direction de l'employeur est renforcée par la possibilité de sanctionner le prestataire récalcitrant. Toutes les plateformes se réservent le droit de rompre l'engagement contractuel sans qu'il y ait un quelconque devoir de motivation ou une possibilité de se défendre. Ainsi Uber, désactive automatiquement le profil des chauffeurs dont l'évaluation est insatisfaisante¹². D'autres plateformes usent d'un pouvoir de sanction plus discret mais non moins réel en désactivant temporairement l'accès à l'application du prestataire, ce qui prive ce dernier de revenu.

Enfin la liberté du travailleur vantée par les plateformes est souvent illusoire. Ainsi, le livreur de repas est en théorie libre de décider de travailler au moment qu'il déterminera dans la journée. Mais en pratique, il ne trouvera des clients à livrer que principalement aux heures des repas. En dehors, il y aura beaucoup moins de demandes donc moins de possibilités de gagner des revenus.

Le professeur Valerio De Stephano, dans une étude de 2016 pour l'OIT¹³, a même mis en évidence certaines clauses des contrats imposées aux prestataires qui permettent de dépouiller le travailleur de ses gages alors que dans le même temps un employeur qui agirait de la sorte s'exposerait à des poursuites pour sanction pécuniaire. Il évoque, à cet effet, des plateformes permettant aux clients de refuser le paiement du travail effectué s'il est jugé insatisfaisant, sans avoir à fournir de raison.

En conclusion, l'ubérisation est-elle le nouveau modèle qui caractérisera les relations de travail de demain ? Il serait dangereux d'ignorer ce glissement progressif de modèle qui tente de reléguer dans le passé le modèle du salariat au profit de celui de l'indépendant qui se trouve en situation d'extrêmement vulnérabilité car à la merci du pouvoir contractuel des plateformes. D'aucuns arguent que ce ne sont que quelques secteurs ou fonctions qui sont concernés. Or ce qui est frappant, c'est au contraire de constater une progression continue de l'emprise de ce statut dans des secteurs de l'économie de plus en plus divers. Même le domaine juridique ne sera pas épargné par la révolution de la « legal tech » qui promet d'introduire des changements profonds des métiers du droit et sans doute des formations qui y conduisent.

11 E. Ales, Y. Curzi, T. Fabri, O. Rymkevich, I. Senatori, G. Solinas, *Working in Digital and Smart Organizations: Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Springer, 2018, p.97.

12 *Ibid.*, p. 98.

13 V. De Stefano, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, *op. cit.*, p. 14.

Les différentes jurisprudences abordées dans les dix pays retenus pour ce dossier (Afrique du Sud, Brésil, Canada, Espagne, France, Etats-Unis, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse), attestent de la gêne des juges vis-à-vis de ces nouvelles formes d'emploi. Tout d'abord, certains juges ont décidé de faire évoluer les critères du salariat pour permettre à ces travailleurs qui bénéficient d'une certaine indépendance de jouir de la qualification de salarié. Il en va ainsi de la Cour Suprême californienne qui a réformé une jurisprudence pourtant ancienne et bien établie. D'autres juges, sans toucher aux critères classiques du salariat, n'ont pas hésité à faire entrer les travailleurs des plateformes dans la catégorie des salariés. La Cour de cassation française, mettant fin à une certaine hésitation de la jurisprudence, a jugé que la particularité de l'activité des travailleurs des plateformes ne suffisait nullement pour écarter la qualification de salarié. Certains magistrats, sans reconnaître la qualité de salarié, ont toutefois accordé à ces travailleurs certains droits. Il en va ainsi des magistrats britanniques qui n'ont pas hésité à critiquer le montage contractuel qu'Uber impose à ses chauffeurs pour leur faire artificiellement revêtir la qualification d'indépendants. De même les juges canadiens ont également cloué au pilori cette attitude des plateformes qui profitent de leur position dominante pour imposer des clauses inéquitables, telles que les clauses compromissaires, visant à priver le travailleur d'accès à un juge. Il est rare qu'à l'heure actuelle un consensus prétorien soit établi dans un Etat. Ainsi en Espagne, aux Pays-Bas et en Suisse règnent des divergences entre les juridictions. D'autres juges, tels les magistrats brésiliens et italiens, refusent de faire évoluer les critères traditionnels du salariat, ce qui aboutit à priver nombre de travailleurs ayant recours à ces plateformes de la protection du statut de salariés. Enfin, certains juges ne se sont pas encore prononcés, comme en Afrique du Sud.

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

