

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 TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES JURIDIQUES EN FRANCE : LE JUGE, ARBITRE DE LEUR STATUT ?



ISABELLE DESBARATS

Professeure, Centre de Droit des Affaires, Université Toulouse I Capitole

Faut-il ranger le travailleur 2.0 dans le champ des salariés ou des indépendants ?¹. S'il est une « vieille question neuve », c'est bien celle-ci qui renvoie à des problématiques anciennes mais dont les enjeux sont renouvelés à l'ère des plateformes numériques, définies, par l'article L. 111-71 du Code de la consommation, comme « toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public reposant sur (...) la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service ». Vieux débats en effet, qui sont ceux des frontières du droit du travail et que les juges ont tranchés en faisant du critère de la subordination juridique celui permettant de distinguer ce qui relève du salariat de ce qui lui est étranger. Mais nouveaux enjeux aussi, qui sont ceux générés par l'expansion des plateformes numériques dont le succès se fonde justement sur l'éviction de ce droit, *via* le recours à l'entreprenariat².

Dans ce contexte et alors que les contentieux intentés contre les plateformes se multiplient à l'initiative de certains travailleurs mais aussi d'organismes de protection sociale, c'est une place particulière qu'il convient d'octroyer à la décision que vient de rendre, en France, la Chambre sociale de la Cour de cassation³. D'abord, cette décision est la première de cette Cour concernant la nature des rapports contractuels noués entre travailleurs et plateformes numériques, alors que, jusque-là, seules les juridictions du fond se sont prononcées de surcroît en

1 L. Gamet, « Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail », *AJ Contrat*, 2019, p.46.

2 M. Julien et E. Mazuyer, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *Revue de Droit du Travail*, 2018, p.189.

3 *Droit Social*, 28 novembre 2018, n°17-20.079, à paraître au Bulletin.

ordre dispersé⁴ : une incertitude que la Cour suprême vient donc de lever en se prononçant en faveur de l'existence d'une relation salariée. Ensuite, cette intervention est d'autant plus marquante qu'elle a pour effet d'ériger le juge en une sorte de garant des droits des travailleurs numériques, et donc en rempart de ceux-ci **(I)**. Cependant, la portée de cette solution ne risque-t-elle pas d'être limitée et le rôle protecteur du juge contourné par l'intervention du législateur ?⁵ **(II)**. Au cœur de ces questions : la fonction d'arbitre du juge.

I - AUJOURD'HUI - LE JUGE, GARANT DES DROITS DES TRAVAILLEURS NUMÉRIQUES

Alors que l'économie des plateformes numériques s'appuie sur le statut d'auto-entrepreneur des travailleurs ayant recours à leurs services, c'est une réponse fondée sur l'article L 8221-6-I du Code du travail qui devrait être *a priori* apportée à la question de savoir à quelles conditions les requalifier en salariés. En effet, ces travailleurs étant présumés ne pas être liés avec leur donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité ayant donné lieu à immatriculation ou inscription, c'est à la condition d'établir un lien de « subordination juridique permanente » à l'égard de ce donneur d'ordre qu'une telle requalification devrait être subordonnée : une opération d'autant plus utile pour le travailleur, lorsque, comme c'était le cas en l'espèce, la plateforme est mise en liquidation judiciaire. Or il s'avère que si la Chambre sociale a focalisé son attention sur la réalité d'un lien de subordination juridique, l'exigence de permanence n'a pas été évoquée. Il en ressort une solution qui, d'un côté, paraît « de facture classique »⁶ tout en présentant un aspect novateur **(A)**, et d'un autre, semble rigoureuse tout en étant pragmatique **(B)** : au final, une solution nuancée, mais dont l'impact dans le champ de l'économie collaborative ne saurait être minoré⁷, au point d'être qualifiée de « mauvais coup » par l'Observatoire du travail indépendant⁸.

A - DE LA (RE)QUALIFICATION DES RELATIONS NOUÉES AVEC UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE : UNE ANALYSE CLASSIQUE AUX ACCENTS MODERNISTES

De quoi s'agissait-il ? Un travailleur inscrit en tant qu'autoentrepreneur conclut un contrat de prestation de services avec la société *Take Eat Easy* afin d'effectuer des livraisons de repas à domicile moyennant une rémunération. Pour réaliser son activité, cette société utilisait une plateforme et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le biais de cette plateforme et des livreurs à vélo. Victime d'accidents de la circulation, un livreur intente une action devant le Conseil de prud'hommes de Paris en demande de requalification de son contrat en un contrat de travail, mais est débouté par les juges du fond. Entretemps, la liquidation judiciaire de la société *Take Eat Easy* est prononcée mais le mandataire liquidateur refuse

4 A. Fabre, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Droit Social*, 2018, p. 547.

5 L. Bento de Carvalho et S. Tourneaux, « Actualité du régime juridique du contrat de travail », *Droit Social*, 2019, p.57.

6 J-Y. Huglo, « Take Eat Easy : une application classique du lien de subordination », *Semaine Sociale Lamy*, 24 décembre 2018, n° 1842-1843.

7 V. Roche, « Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy », *JCP, G*, 21 Janvier 2019, n° 3, p.46.

8 *Liaisons sociales Quotidien - L'actualité*, 3 décembre 2018, n° 17705.

d'inscrire au passif de la liquidation les demandes du livreur en paiement des courses effectuées, au motif que celui-ci n'avait jamais été salarié de la société⁹.

Alors qu'il appartenait donc à la Cour de cassation de conclure ou pas à la réalité d'une relation subordonnée entre le livreur et la plateforme, c'est une approche à la fois classique et moderniste qu'elle retient. Classique puisque rappelant, au visa de l'article L. 8221-6-2 du Code du travail, les deux principes gouvernant la qualification de contrat de travail : « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs »¹⁰ ; « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné »¹¹ **(1)**. Mais novatrice également, puisqu'octroyant un rôle notable à ce qui constitue la clé de voûte du travail ubérisé : la géolocalisation **(2)**.

1) « Pas d'attendu révolutionnaire, pas de nouveau principe, un texte bien connu cité au visa... L'arrêt du 28 novembre 2018 ne présente pas de grande originalité du point de vue du droit du travail »¹² ... Indéniablement, « la décision est d'une grande sobriété [puisque] la Chambre sociale se contente de réitérer le principe de réalité et les critères classiques de la subordination, [sans s'aventurer] sur d'autres terrains moins stables »¹³, singulièrement celui de la participation du salarié à un service organisé : un choix approuvé par certains¹⁴, injustifié pour d'autres¹⁵. Rappelons ici que, « si l'appréciation des éléments de fait permettant de déterminer l'existence ou l'absence d'un lien de subordination relève du pouvoir souverain des juges du fond [...], la Cour de cassation exerce néanmoins un contrôle de motivation pour s'assurer qu'ils tirent les conséquences légales de leur constatation... »¹⁶ : or, c'est justement pour ne pas avoir tiré les conséquences des faits relevés que la Cour suprême casse, pour violation de la loi, la décision litigieuse, ces faits étant selon elle révélateurs de l'existence d'un tel lien, contrairement aux juges du fond.

C'est ainsi d'abord, que, si pour la Cour d'appel, la raison fondamentale s'opposant à une requalification du livreur en salarié tenait au fait qu'il pouvait choisir ses jours et ses horaires de travail ce qui impliquait une « liberté totale » exclusive de toute subordination, cet argument est rejeté par la Cour de cassation suivant en cela l'avocat général, selon lequel une telle liberté ne constitue qu'un indice parmi d'autres de l'absence de lien de subordination¹⁷. On note ensuite, qu'allant plus loin, la Cour de cassation « mentionne deux éléments qui, selon elle, auraient dû conduire la Cour d'appel à constater l'existence d'un [tel] lien, et donc à requalifier le contrat de prestation de services en contrat de travail »¹⁸.

9 Voir note explicative de l'arrêt du 28 novembre 2018, *op.cit.*

10 « Labbanne », *Soc.*, 19 déc. 2000, n° 98-40.572, *Bull. civ. V*, n° 437.

11 « Société générale », *Soc.*, 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *Bull. civ. V*, n° 386.

12 Voir V. Roche, *op.cit.*, et J-Ph. Lhernould, « Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat », *Jurisprudence Sociale Lamy*, 28 janvier 2019, n° 468.

13 L. Bento de Carvalho et S. Tourneaux, *op.cit.*

14 J-Y. Huglo, *op.cit.*

15 L. Bento de Carvalho et S. Tourneaux, *op.cit.*

16 B. Bossu, « Plateforme numérique : le droit du travail fait de la résistance », *JCP, E*, 2019, n° 3, 1031.

17 Avis C. Courcol-Bouchard, *Cass. Soc.*, 28 nov. 2018, n° 17-20.079, *JCP S*, 2018, 1398.

18 V. Roche, *op.cit.*

Le premier tient à la réalité d'un pouvoir de sanction de la plateforme, attestée par un recours possible à plusieurs pénalités graduées, susceptibles de frapper le livreur défaillant et pouvant aller jusqu'à son déréférencement: un système qui, à juste titre selon certains commentateurs¹⁹, avait été jugé peu significatif par les juges du fond. Quant au second paramètre, il tient à l'existence d'un « système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci »: un élément constitutif de « l'ADN »²⁰ des plateformes numériques, et dont le recours « rajeunit » une solution qui, à défaut, serait banale.

2) Explicité dans sa note explicative, c'est un rôle important que la Chambre sociale attribue en effet au dispositif de géolocalisation dès lors que les modalités de son recours révélaient que le rôle du donneur d'ordre ne se réduisait pas à une simple activité d'intermédiation²¹. Bien au contraire, elles témoignaient d'un « véritable pouvoir de contrôle des courses, tandis que le système de sanctions [illustre] le pouvoir disciplinaire de l'employeur »²²: une analyse cependant peu convaincante pour certains, au motif qu'on ne voit pas « en quoi géolocaliser le livreur, pour calculer sa rémunération en fonction du nombre de kilomètres parcourus, [constituerait] un élément caractérisant la subordination »²³, d'autres regrettant, pour leur part, que « le pouvoir de donner des ordres et des directives » soit « moins clairement établi »²⁴.

Au regard de la Cour de cassation, la conclusion s'imposait cependant. En refusant de conclure à l'existence d'une relation subordonnée, la Cour d'appel n'avait pas tiré toutes les conséquences légales de ses constatations dont l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle pouvait pourtant être déduite. Pour autant, la requalification opérée par la Cour de cassation ne saurait être réduite à la seule application des critères de la subordination juridique encore qu'ajustés aux particularismes des plateformes numériques: elle repose également sur un raisonnement rigoureux - parce que n'évoquant pas l'exigence de « permanence » -, qui est cependant empreint de pragmatisme.

B - DE LA SUBSTITUTION DU STATUT DE SALARIÉ À CELUI D'AUTOENTREPRENEUR : UNE JUSTIFICATION RIGOUREUSE MAIS PRAGMATIQUE

Si elle contredit le raisonnement jusque-là généralement retenu par les juridictions du fond²⁵, tant s'en faut que la solution retenue dans l'arrêt *Take Eat Easy* ait vocation à s'appliquer à toutes les plateformes: « une [...] généralisation [qui contredirait le] principe de réalité selon lequel la [requalification] repose sur les conditions de fait dans lesquelles l'activité est exercée »²⁶. Conséquence ? Chaque plateforme devrait « être amenée à s'interroger sur le bien-fondé de son modèle à partir des lignes directrices formulées par

19 L. Gamet, *op.cit.*

20 F. Champeaux, « Travailleurs des plateformes : la CJUE probablement saisie », *Semaine Sociale Lamy*, 4 février 2019, n° 1847.

21 CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, paragraphe 38.

22 V. Roche, *op.cit.*

23 L. Gamet, *op.cit.*

24 L. Bento de Carvalho et S. Tourneaux, *op.cit.*

25 A. Fabre, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *Revue du Droit du Travail*, 2017, p.167.

26 V. Roche, *op.cit.*

la Cour de cassation »²⁷, singulièrement au regard de tout dispositif semblant revêtir une portée disciplinaire ainsi que des modalités d'utilisation d'un système de géolocalisation. De surcroît, on soulignera que, si l'arrêt du 28 novembre 2018 garde le silence sur certains éléments susceptibles d'impacter le processus de requalification en relation salariée, ceux-ci devraient être pris en compte par toutes les plateformes désireuses d'échapper à un tel processus. Sont concernées la « propriété du matériel utilisé pour la réalisation de la prestation, [l'] influence des notes attribuées par les consommateurs au livreur, [l']intégration à un service organisé, [la] fixation du prix... »²⁸, sans parler d'une éventuelle fraude à la loi²⁹.

Ce faisant, toutes les relations nouées avec des plateformes numériques ne devraient pas être systématiquement requalifiées, ce dont il ressort que la jurisprudence est loin d'être stabilisée, d'autant qu'appelées à se prononcer dans ce champ, les positions de la deuxième Chambre civile et de la Chambre criminelle sont encore inconnues. Pour l'heure, le fait est là : c'est une solution s'avérant tout à la fois classique et novatrice, rigoureuse et pragmatique, donc nuancée que la Chambre sociale a retenue ; une solution problématique pour les opérateurs économiques mais que certains jugent « courageuse », à l'heure où « le travail indépendant [semble s'imposer] comme modèle dominant de l'activité de plateforme de mise en relation par voie électronique ... »³⁰ ; une solution ainsi favorable aux travailleurs numériques mais dont la portée est incertaine. En effet, les démarches convergentes lancées par le législateur depuis 2016 ne risquent-elles pas d'en limiter la portée, voire de contourner cette analyse jurisprudentielle qui, d'ailleurs, s'inscrit dans un mouvement mondial de requalification ?³¹

II - DEMAIN - VERS LA SUBSTITUTION D'UN STATUT LÉGAL DU TRAVAILLEUR NUMÉRIQUE À L'OFFICE DU JUGE ?

À la question de savoir comment appréhender les relations tissées entre travailleurs et plateformes juridiques, c'est une réponse manifestement destinée à sécuriser celles-ci contre les risques d'une éventuelle requalification juridique que le législateur semble décidé à privilégier, comme en attestent les initiatives prises depuis 2016 **(A)** : un soutien tacite à l'entrepreneuriat que confirme le relèvement, au 1^{er} janvier 2018, des plafonds pour exercer comme micro-entrepreneur³² et qui peut être analysé comme « un signe implicite d'accompagnement du « désalariat » dans le contexte de l'émergence de l'économie collaborative »³³. Or, l'élaboration d'un tel statut légal n'aurait-elle pas pour conséquence de réduire la portée de la jurisprudence précédemment analysée et le rôle protecteur du juge ? Si la question peut se poser, la réponse est incertaine **(B)**.

27 V. Roche, *op.cit.*

28 V. Roche, *op.cit.*

29 A. Jeammaud, « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *Semaine Sociale*, 12 février 2018, n° 1802.

30 J-Ph. Lhernould, *op.cit.*

31 B. Gomez, « Take Eat Easy : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », *Semaine Sociale*, 17 décembre 2018, n° 1841.

32 CGI art 50-0 (de 33 200 euros à 70 000 euros pour les prestations de service).

33 J-Ph. Lhernould, *op.cit.*

A - L'ÉDIFICATION D'UN STATUT DU TRAVAILLEUR NUMÉRIQUE : UN OBJECTIF RÉCURRENT DU LÉGISLATEUR

C'est en 2016 que, sans se prononcer sur le statut juridique des travailleurs ubérisés et sans édicter de présomption de non-salariat, le législateur³⁴ a, pour la première fois, imposé quelques obligations aux plateformes numériques au nom de leur responsabilité sociale, via l'insertion, dans le Code du travail, de nouveaux droits et obligations imposés aux acteurs³⁵. Côté droits, on trouve un droit d'accès à la formation professionnelle ainsi qu'un droit à la validation des acquis de l'expérience³⁶, le coût de ces actions incombant à la plateforme dans des conditions fixées par décret³⁷ ; on range également le droit de constituer une organisation syndicale et d'y adhérer³⁸, ainsi que celui de déclencher des mouvements de refus concerté de fournir les services en vue de défendre des revendications professionnelles, sans qu'ils puissent être source de responsabilité contractuelle sauf abus, ni justifier une rupture des relations nouées avec la plateforme³⁹. Côté obligations, on trouve notamment une obligation de prise en charge, par la plateforme, des cotisations dues au titre d'une assurance volontaire (ATMP), souscrite par le travailleur⁴⁰.

Puis, plus récemment, c'est une seconde étape que la loi « Avenir professionnel »⁴¹ devait franchir : une évolution freinée par le Conseil constitutionnel⁴², mais qui devrait revenir à l'ordre du jour à la faveur du projet de loi d'orientation des mobilités (projet de loi « LOM »), présenté en Conseil des ministres le 26 novembre 2018. Effectivement, son article 20 prévoit que toutes les plateformes pourraient établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de leur responsabilité sociale, définissant leurs droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elles sont en relation. Destinée à être publiée sur le site internet de la plateforme et à être annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lie aux travailleurs, cette charte - facultative (?)⁴³ et se voulant « éthique »⁴⁴ - devrait préciser notamment :

- les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs ayant recours à la plateforme, en particulier les règles selon lesquelles ils sont mis en relation avec les utilisateurs ;
- les modalités visant à leur permettre d'obtenir un prix décent pour leur prestation ;
- les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels ;

34 Loi n° 2016-1088 8 août 2016 relative au travail à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *JO*, 9 août 2016, texte n° 3.

35 Art L. 7341-1 à L. 7341-6. Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique

36 C. trav., art L 6111-1 et L 6411-1.

37 C. trav., art L. 7342-4.

38 C. trav., art. L. 7342-6.

39 C. trav., art. L. 7342-5.

40 C. trav., art. L. 7342-2.

41 Loi n° 2018-771, 5 sept. 2018, *JO*, 6 sept. 2018, texte n° 1.

42 Cons. const., 4 sept. 2018, n° 2018-769 DC, *JurisData* n° 2018-015955.

43 Sur cet aspect, voir G. Loiseau, « Travailleurs des plateformes numériques : le droit du travail en embuscade », *JCP*, S, 2018, 1398.

44 M. Peyronnet, « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *Revue de Droit du Travail*, 2019, p.36.

- les mesures visant à améliorer les conditions de travail et à prévenir les risques professionnels ;
- les modalités de partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;
- les modalités selon lesquelles les travailleurs sont informés de tout changement relatif aux conditions d'exercice de leur activité professionnelle ;
- la qualité de service attendue sur chaque plateforme et les circonstances pouvant conduire à une rupture des relations commerciales ainsi que les garanties prévues pour le travailleur dans ce cas ;
- les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme et dont les travailleurs peuvent bénéficier, notamment pour la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Et en contrepartie ? Le texte prévoit que l'établissement d'une telle charte et le respect de ces engagements « ne [sauraient] caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs ». C'est à dire que « les conditions d'exercice de son activité par le travailleur ne pourraient pas constituer des indices de requalification en salariat dès lors, d'une part, que (de telles) conditions figurent dans la charte établie par la plateforme et, d'autre part, qu'elles peuvent être rattachées à l'un des thèmes énumérés par le texte de loi ... ». « La charte protégerait donc, non seulement les travailleurs en leur offrant un statut social plus avantageux, mais également les plateformes contre le risque de requalification »⁴⁵.

Dans ces conditions, et alors qu'un tel « projet s'inscrit dans la tendance actuelle visant à flexibiliser les relations de travail »⁴⁶, est-ce à dire que le rôle du juge risque d'être anéanti car remplacé par ce statut légal des travailleurs ubérisés en cours d'édification ? Rien n'est certain.

B - L'ADOPTION D'UN STATUT LÉGAL DU TRAVAILLEUR NUMÉRIQUE : UNE ALTERNATIVE AU CONTRÔLE DU JUGE ?

S'il est vrai que l'instauration d'un statut légal des travailleurs numériques devrait exclure *a priori* toute intervention postérieure du juge, deux raisons laissent à penser que celui-ci pourrait poursuivre son office, au regret, certainement, des opérateurs numériques soucieux de sécurité juridique. Le fait est que, pour ceux-ci, une requalification judiciaire en travail salarié est lourde de conséquences puisque peuvent se juxtaposer : condamnation pour travail dissimulé visée par l'article. L. 8224-1 et suivants du Code du travail ; redressement opéré par l'Urssaf ; versement des sommes liées au contrat de travail (rappels de salaire, indemnité compensatrice de congés payés, primes...) ainsi qu'à sa rupture (indemnité compensatrice de préavis, indemnité de licenciement, indemnité forfaitaire pour travail dissimulé...).

C'est ainsi qu'un tel interventionnisme judiciaire risque, en premier lieu, d'être rendu

45 V. Roche, *op.cit.*

46 B. Bossu, *op.cit.*

possible par l'instauration d'une nouvelle présomption de non salariat dont la portée est cependant incertaine : en effet, « s'agira-t-il d'une présomption simple ou irréfragable ? Dans le premier cas, pourra-t-elle être renversée par la démonstration de l'existence d'un lien de subordination juridique "permanente", auquel cas il continuera d'être indispensable de rester attentif aux évolutions de l'interprétation prétorienne de cette notion ? »⁴⁷.

Quant à la seconde raison, elle est soulignée par Mr Loiseau⁴⁸, selon qui la création d'une telle présomption « n'empêcherait pas un juge de retenir un tel lien au vu des circonstances de fait, dès l'instant où les éléments sur lesquels il se fonderait ne seraient pas ceux à propos desquels la plateforme a pris des engagements » : il s'agit là d'une capacité d'intervention qui pourrait être importante si, comme l'y poussent certains, le juge admettait une prise en compte de la dépendance économique dans l'établissement d'une relation subordonnée.

Voilà pourquoi sans doute, aiguillonné par le juge et tout en confirmant leur statut d'entrepreneur, le législateur est-il amené à renforcer les droits des travailleurs numériques garantis par les plateformes, afin de limiter d'autant les interstices dans lesquels le juge pourrait se glisser pour décider d'une éventuelle requalification de la relation contractuelle en relation salariée⁴⁹. Ce faisant, c'est une « logique d'hybridation »⁵⁰ qui semble avoir la faveur des pouvoirs publics : une évolution clairement enclenchée mais dont l'issue reste incertaine pour deux raisons croisées. D'une part, elle « souligne le décalage entre deux dynamiques contraires (défense judiciaire du salariat/encadrement légal du non-salariat) [et auquel] il faudra s'attaquer pour parvenir à un statut complet et cohérent du travailleur de plateforme »⁵¹ : un objectif dont la réalisation s'impose dans un contexte où le nombre de micro entrepreneurs augmente alors que leur statut favorise, pour beaucoup, une concurrence déloyale⁵². Mais, d'autre part, se pose la question de savoir jusqu'où aller dans ce processus de rapprochement des statuts, tant du point de vue du droit du travail que de celui de la protection sociale : un rapprochement dont une dernière illustration résulte de l'extension, à certaines conditions, de l'indemnisation chômage aux indépendants prévue par l'art 51 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. Certes, à ce rythme-là, peut-être les travailleurs des plateformes pourraient-ils, un jour, ne plus avoir « grand intérêt à demander la requalification en salariés »⁵³, du moins au regard de leur protection sociale : pour que cette évolution soit crédible, encore faut-il que les plateformes « versent leur écot à l'Etat providence »⁵⁴, alors même que leur « *business model* » repose sur l'objectif contraire de limitation des prélèvements sociaux⁵⁵.

47 L. Bento de Carvalho et S. Tourneaux, *op.cit.*

48 G. Loiseau, *op.cit.*

49 G. Loiseau, *op.cit.*

50 J-Ph. Lhernould, *op.cit.*

51 J-Ph. Lhernould, *op.cit.*

52 « Micro entrepreneurs. Un succès en trompe-l'œil », *Le Monde*, 31 janvier 2019.

53 A. Taché (cité), « L'exécutif plaide pour une protection sociale des travailleurs 'ubérisés' », *Le Monde*, 10 mai 2018.

54 « L'exécutif plaide pour une protection sociale des travailleurs 'ubérisés' », *Le Monde*, 10 mai 2018.

55 O. Montel, « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », *Dares Analyses*, 9 août 2017, n° 2017, p.213.

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

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

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, especifica 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

