

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

LE DROIT DU TRAVAIL ET LA « RÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE » EN AFRIQUE DU SUD

KITTY MALHERBE

Professeur associé du Département de droit du commerce et du travail de la Western Cape University, Afrique du Sud

KGOMOTSO MOKOENA

Maître de conférences à la faculté de droit de l'Université de Johannesburg

DARCY DU TOIT

Professeure émérite à la faculté de droit de la Western Cape University, coordonnateur du programme de la faculté sur le « droit du travail à la quatrième révolution industrielle » et co-chercheur du projet de recherche « Le travail équitable dans l'économie de plateforme dans les pays du Sud »

Dans son discours prononcé lors de l'ouverture du Parlement en février 2019, Cyril Ramaphosa, le président sud-africain, a déclaré : « Notre principal défi est de créer des emplois pour les chômeurs d'aujourd'hui, tout en préparant les travailleurs aux emplois de demain... Le monde dans lequel nous vivons est en train de changer à un rythme et d'une manière sans précédent dans l'histoire de l'humanité. Les progrès technologiques révolutionnaires modifient la façon dont les gens travaillent et vivent. Ils transforment les relations entre les peuples, le mode de fonctionnement et le mode de gouvernance des sociétés¹ ».

Ces observations sont très pertinentes pour le marché du travail sud-africain qui, à l'instar d'autres marchés du travail, a été bouleversé par la mondialisation et l'innovation technologique qui perturbent les systèmes et les normes établies dans de nombreux secteurs. En outre, des facteurs tels qu'un taux de chômage toujours élevé² et une incidence relativement forte du travail informel et précaire, viennent compliquer l'impact de la révolution numérique sur le pays.

1 *State of the Nation Address*, 7 février 2019, <https://www.gov.za/speeches/president-cyril-ramaphosa-2019-state-nation-address-7-feb-2019-0000>

2 Selon *Statistics SA*, le dernier taux de chômage était de 27,5% - Enquête trimestrielle sur la population active, troisième trimestre de 2018.

L'un de ces facteurs a été l'introduction de modèles d'affaires novateurs, appelés « économie de partage » ou « économie de plateforme », constitués d'applications en ligne qui, en théorie, permettent aux individus de mobiliser leurs capacités en sommeil pour réaliser des bénéfices³. Dans la pratique, les entreprises basées sur ces plateformes font le lien entre les consommateurs d'un côté, et les services ou les produits de l'autre⁴. En conséquence, les consommateurs passent un contrat avec la plateforme et celle-ci engage des travailleurs pour fournir le service ou le produit. *Uber Technologies Inc.* est un exemple de ce type d'entreprise. L'entreprise est au centre d'un réseau de covoiturage, de livraison de repas et de transport, qui opère dans des centaines de villes du monde entier, utilisant son application pour mettre en contact des voyageurs avec des chauffeurs (également appelés « partenaires »). En Afrique du Sud, elle existe sous le nom d'*Uber South Africa Technology Services (Pty) Ltd*, une filiale du groupe *Uber International Holding B.V.* à Amsterdam, mais les contrats des partenaires sont conclus avec Uber BV, également basé à Amsterdam. Dans différents pays, son modèle économique a cependant été confronté à des problèmes juridiques croissants.

La rentabilité d'Uber dépend en grande partie de la qualification de ses chauffeurs comme indépendants plutôt que comme salariés. Ses contrats le précisent à plusieurs reprises, soulignant qu'il ne s'agit pas d'une entreprise de transport mais de mise à disposition d'une application. Ses revenus proviennent toutefois du prix des courses réalisées par les chauffeurs. Ces derniers entrent dans deux catégories. Premièrement, il existe des chauffeurs propriétaires des véhicules qu'ils conduisent, appelés « partenaires ». En Afrique du Sud néanmoins, on trouve plus fréquemment des « chauffeurs seulement » qui, dans la plupart des cas, louent leurs véhicules à des partenaires - un arrangement largement facilité par Uber⁵. Cependant, dans le modèle contractuel d'Uber, ses « partenaires » sont tous des « entreprises fournissant des services de transport », Uber ne fournissant que l'application⁶.

Les implications pour le marché du travail sont énormes. Comme l'a déclaré le tribunal du travail dans *Uber South Africa Technology Services (Pty) Ltd v NUPSAW & autres*⁷ : « La nature de l'engagement des chauffeurs qui utilisent l'application Uber (et tous ceux qui fournissent des services dans ce qu'on appelle la "gig economy") remet en question les conceptions traditionnelles de l'emploi dans le monde entier et a testé les limites de la protection offerte aux travailleurs par la législation nationale du travail ⁸ ».

3 IM. Giuli & I. Maselli *Uber* : « Innovation or déjà vu », <https://www.ceps.eu/system/files/COMUBERMGandIM.pdf>

4 E. Isaac, « Disruptive Innovation: Risk Shifting and Precarity in the Age of Uber », Document de travail 2014-7, *Berkeley Roundtable on the International Economy*, p.2.

5 <https://www.fin24.com/Tech/News/over-600-cars-leased-through-uber-wesbank-deal-20160901>. Pour en savoir plus sur la distinction entre « partenaires », « chauffeurs partenaires » et « chauffeurs » dans le modèle d'affaire d'Uber, voir *Uber SA v NUPSAW* (2018) 39 ILJ 903 (LC), paragraphes 22-24.

6 Terminologie des utilisateurs d'Uber <https://www.uber.com/legal/zaf/terms>. En 2017, il y avait plus 12.000 chauffeurs et 969.000 passagers enregistrés sur l'application Uber en Afrique du Sud : « Uber reaches almost 1-million users in South Africa », <http://www.engineeringnews.co.za/article/uber-reaches-almost-1-million-users-in-sa-2017-11-09>

7 (2018) 39 ILJ 903 (LC). Voir également, K. Mokoena, « Are Uber Drivers Employees? A Look at Emerging Business Models and Whether they Can be Accommodated by South African Labour Law », *ILJ*, 2016, 37, p. 1574.

8 *Uber SA v NUPSAW*, paragraphe 2.

I - UBER REMPORTE LE PREMIER ROUND

Il faut maintenant revenir un peu en arrière. Cette affaire, la première du genre en Afrique du Sud, a débuté quand plusieurs chauffeurs, ayant été « désactivés » par Uber⁹ pour diverses raisons, ont saisi la Commission de conciliation, d'arbitrage et de médiation (CCMA), une instance quasi-judiciaire de résolution des conflits de travail, pour engager des procédures de licenciement abusif contre Uber¹⁰. La redoutable équipe juridique d'Uber a toutefois soulevé quelques questions préliminaires. Tout d'abord, contre quelle société d'Uber la plainte était-elle déposée ? Uber BV et Uber SA ont soutenu qu'Uber SA était le défendeur visé. Face à l'absence de contestation de la part des chauffeurs, ce principe a effectivement été établi. Par ailleurs, la CCMA n'est compétente que pour les litiges introduits par des « salariés au sens de la Loi de 1995 sur les relations de travail (LRA) ». Uber SA a donc contesté la compétence de la CCMA, au motif que les chauffeurs n'étaient pas des salariés d'Uber BV (avec qui les partenaires avaient des contrats), et encore moins d'Uber SA qui ne conclut officiellement aucun contrat avec les partenaires ou avec les chauffeurs¹¹.

Le commissaire a retenu une interprétation « généreuse » de la définition de « salarié », à la lumière de la Constitution et du « Code de bonnes pratiques : Qui est un salarié ? », pour juger que les chauffeurs étaient des salariés d'Uber SA. Il a, ainsi, déclaré que la « vraie » relation contractuelle des chauffeurs les liait à Uber SA qui nommait, approuvait et contrôlait les chauffeurs, tandis que leur relation avec Uber BV était « distante et anonyme », ce qui indiquait qu'Uber SA était le véritable employeur¹².

La décision du commissaire a été renvoyée par Uber pour examen devant le tribunal du travail¹³. A ce stade, les chauffeurs avaient une représentation légale tandis qu'associé Uber BV à la procédure avait été rejeté pour des raisons techniques, ce qui devait jouer un rôle décisif dans le jugement du tribunal¹⁴. Ainsi, le tribunal a procédé à l'examen de la question uniquement par rapport à Uber SA et n'a pas tenu compte du rôle joué par Uber BV, qui n'était pas une des parties à la procédure.

9 C'est-à-dire que leur accès à l'application est annulé unilatéralement.

10 *Uber South Africa Technological Services (Pty) Ltd and NUPSAW and SATAWU obo Morekure & others Case*, No WECT 1253716, 7 juillet 2017.

11 Paragraphe 24.

12 Paragraphe 50.

13 *Uber South Africa Technology Services (Pty) Ltd v National Union of Public Service and Allied Workers (NUPSAW) and Others* (2018) 39 ILJ 903 (LC).

14 Paragraphe 15.

Dès lors, le point de vue du tribunal dans son évaluation des faits était plus étroit que celui de la CCMA, et ne prenait en compte que le rôle d'Uber SA.

En particulier, il a jugé que :

- les chauffeurs n'étaient pas sélectionnés ou nommés par Uber SA, mais bien par Uber BV ;
- le processus d'intégration (par lequel les informations concernant les chauffeurs sont chargées sur l'application) était mené par Uber BV, et non par Uber SA ;
- la technologie qui facilite le paiement des chauffeurs était détenue et exploitée par Uber ;
- les paiements provenaient d'un compte bancaire local non résident sous le nom « Uber BV South Africa¹⁵ » ;
- c'est Uber BV, et non Uber SA, qui fixait le tarif maximum des courses, les réductions de prix et les garanties de revenus ;
- le rôle de supervision d'Uber BV ne pouvait être attribué à Uber SA, toutes les fonctions de contrôle étant exercées *via* l'application¹⁶.

En Afrique du Sud, comme dans de nombreux pays, on distingue les « salariés » des « indépendants » par la mise en balance de certains facteurs caractéristiques du travail salarié et du travail indépendant. En faisant cette évaluation, le Juge Van Niekerk a donc attribué à Uber BV, et non à Uber SA, bon nombre des facteurs indiquant l'existence d'une éventuelle relation employeur-salarié et a conclu, sur cette base, qu'il n'y avait aucune relation de travail entre les chauffeurs et Uber SA. Il n'a toutefois formulé aucune conclusion pour savoir si les chauffeurs étaient des salariés d'Uber BV, ou s'ils étaient des sous-traitants indépendants d'Uber BV, car telle n'était pas la question dont le tribunal était saisi¹⁷.

Dans une affaire ultérieure¹⁸, un chauffeur cherchant réparation auprès de la CCMA après un licenciement abusif a fait comparaître, non seulement Uber SA comme employeur présumé, mais également Uber BV dans la mesure où, comme l'a conclu le tribunal dans l'affaire *Uber v NUPSAW* (ci-dessus), c'est la partie avec laquelle tous les partenaires d'Uber concluent des contrats et par laquelle tous les chauffeurs sont contrôlés. A la surprise de

15 Paragraphe 89.

16 Par exemple, il n'est pas contesté que la politique de « désactivation » en Afrique subsaharienne, utilisée pour désactiver les utilisateurs de l'application, ait été développée et appliquée par Uber BV et non par Uber SA, voir paragraphe 91.

17 Paragraphe 99.

18 *NUPSAW obo Mostert v Uber South Africa Technology Services (Pty) Ltd & others* Case No WECT18234-18, 31 May 2018. Un jugement ultérieur sans opposition de la CCMA contre Uber, *Ngalonkulu v Uber* [2018] 9 BALR 1020 (CCMA), a été annulé.

beaucoup, le commissaire de la CCMA a jugé que la CCMA n'était pas compétente dans cette affaire, compte tenu du fait que le siège social d'Uber BV se trouvait aux Pays-Bas¹⁹. Le commissaire a donc conclu que le litige devait être soumis au droit néerlandais et ne relevait donc pas de la LRA. En outre, une clause du contrat passé entre les chauffeurs et Uber BV stipulait que tout litige entre les chauffeurs et Uber BV devait être réglé par voie d'arbitrage aux Pays-Bas, conformément au droit néerlandais. La CCMA s'est donc dessaisie de cette affaire.

Il paraît difficile de penser que cette décision ait pu être confirmée lors d'un réexamen par une instance supérieure. Comme l'a récemment déclaré la Cour européenne de justice, l'activité d'Uber est un « service dans le domaine des transports²⁰ ». En Afrique du Sud également, on peut faire valoir qu'Uber est une entreprise de transport de passagers et, qu'à ce titre, son activité ne consiste pas seulement à louer son application, depuis Amsterdam, à des chauffeurs et à des passagers. Son activité repose sur le fait que les chauffeurs transportent des passagers, à Cape Town comme ailleurs, sous la marque Uber. Cet aspect est crucial.

La décision de la CCMA n'est pas seulement discutable du point de vue logique mais également en ce qu'elle est contraire à la politique publique et à la justice sociale. Elle implique que le demandeur, ou tout autre chauffeur souhaitant s'opposer à Uber, doit se rendre aux Pays-Bas pour faire entendre son différend, vraisemblablement en ayant recours aux services d'un avocat néerlandais. Cette hypothèse a été rejetée avec la plus grande fermeté par la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Heller v. Uber Technologies Inc.*²¹, dans laquelle Uber a cherché à invoquer une clause similaire pour empêcher les chauffeurs de former un recours collectif au Canada. La Cour a noté que les coûts administratifs de la procédure juridique prescrite dans le contrat d'Uber avec les chauffeurs atteindraient à eux seuls la somme de 14.500 dollars canadiens - sans compter les frais de justice, de déplacement et d'hébergement - alors que le demandeur gagnait entre 20.800 et 31.200 dollars canadiens par an, avant déduction des taxes et des frais. Sans surprise, la Cour a jugé que la clause d'arbitrage était « déraisonnable » et sans effet juridique.

En Afrique du Sud aussi, la liberté contractuelle n'est pas illimitée et les contrats sont soumis à un examen constitutionnel. Comme l'a dit la Cour suprême, « les tribunaux doivent parvenir à un équilibre qui neutralise les excès inacceptables de la "liberté contractuelle", tout en s'efforçant de donner aux individus la dignité et l'autonomie de décider de leur propre vie²² ». La Cour constitutionnelle a confirmé ce jugement en soulignant que les clauses contractuelles sont nulles si elles sont contraires à l'ordre public et que, pour répondre à cette question, il est nécessaire d'examiner « la situation relative des contractants », estimant qu'il s'agit là d'une « reconnaissance de l'injustice potentielle pouvant être causée par l'inégalité du pouvoir de négociation²³ ».

19 *Mostert v Uber*, paragraphe 18.

20 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL* Cour de Justice de l'Union européenne, 20 décembre 2017, ECLI:EU:C:2017:981, paragraphe 48.

21 (2019) ONCA 1.

22 *Napier v Barkhuizen*, 2006 (9) BCLR 1011 (SCA) paragraphes 12-13.

23 *Barkhuizen v. Napier*, 2007 (7) BCLR 691 (CC) paragraphe 59.

Il ne fait aucun doute que l'écrasant pouvoir de négociation d'Uber par rapport aux chauffeurs pèse lourdement face à l'argument selon lequel la clause d'arbitrage contenue dans les contrats d'Uber avec les chauffeurs serait une véritable expression de la liberté contractuelle, ou encore que le fardeau impossible qu'elle impose aux chauffeurs, les empêchant ainsi d'accéder à la justice, serait conforme à l'ordre public.

II - VERS UN NOUVEAU MODÈLE RÉGLEMENTAIRE

Les phénomènes nouveaux appellent de nouvelles réponses. La discussion qui a eu lieu jusqu'à présent montre que la jurisprudence sud-africaine est restée enfermée dans la dichotomie du droit romain entre « salariés » et « indépendants », en s'efforçant de clarifier la qualification (erronée) des chauffeurs Uber. A cet égard, elle a suivi le même schéma que dans d'autres pays, et s'est concentrée sur une question de doctrine commune : celle de savoir si les travailleurs de l'économie de plateforme ont le statut de salariés ou de sous-traitants indépendants, pour déterminer les droits de ces travailleurs²⁴.

Selon les pays, la justice a adopté des positions différentes. Aux Etats-Unis, les tribunaux de plusieurs Etats ont confirmé la position d'Uber, selon laquelle les chauffeurs sont des sous-traitants indépendants. Au Royaume-Uni, en revanche, la Cour d'appel a jugé récemment que les chauffeurs sont des « salariés » et ont donc droit au salaire minimum et aux congés payés en vertu de la loi sur les droits du travail (*Employment Rights Act - ERA*)²⁵. Cette décision était cependant dictée par le cadre réglementaire britannique, selon lequel Uber ne peut opérer à Londres qu'en obtenant une licence lui permettant de fournir des services de transport. Cette licence a été délivrée à *Uber London Ltd* (ULL) et les chauffeurs doivent passer un contrat avec ULL pour gagner leur vie, ceci constituant une base solide pour déduire l'existence d'une relation employeur-salarié entre les chauffeurs et ULL. Dans les pays où les chauffeurs peuvent obtenir des licences individuelles, comme en Afrique du Sud, il est plus difficile de pénétrer l'écran de fumée déployé par les entreprises d'Uber.

Cela dit, la qualification des travailleurs dans l'économie de plateforme devrait-elle vraiment être la seule question, ou même la question clé, dans un contexte de modèles d'activité en rapide évolution et de nouvelles formes de travail ?

Il y a plusieurs raisons d'affirmer que la réponse à cette question doit être négative. D'une part, si un tribunal sud-africain devait décider (dans un avenir relativement proche, on peut l'espérer) que les chauffeurs Uber sont bien des salariés, ce serait un motif de réjouissance. Cela aurait des répercussions sur la réglementation de l'organisation du secteur des transports, offrant aux chauffeurs le droit de négocier collectivement, la protection contre les licenciements abusifs et les pratiques de travail déloyales, et l'accès

24 Voir M. Cherry, « Beyond misclassification: The digital transformation of work », *CLLPJ*, 2016, 37, p. 578.

25 L'ERA distingue les « salariés », employés dans le cadre d'un contrat de travail, des « travailleurs » employés dans le cadre d'un contrat de prestation de services personnels (c'est-à-dire que ce ne sont pas des contrats de travail) à une autre partie qui n'est pas un client. La protection conférée par l'ERA aux travailleurs est limitée.

à certains types de sécurité sociale. Il s'agirait là de gains très significatifs. D'un autre côté, l'impact serait limité aux chauffeurs Uber et aux autres travailleurs de l'économie de plateforme ayant des accords contractuels similaires avec les plateformes. Les travailleurs de l'économie de plateforme forment un groupe hétérogène²⁶. Certains, comme les chauffeurs Uber, sont déployés par la technologie pour effectuer des tâches dans le monde réel, alors que les « *crowdworkers* » effectuent l'intégralité de leur travail dans le cyberspace. Une victoire remportée par un groupe ne sera pas nécessairement une victoire pour tous.

Le véritable enseignement qui ressort des affaires Uber en Afrique du Sud et dans le reste du monde, est que le droit du travail à l'ère numérique doit s'adapter à un environnement dans lequel de nouvelles formes de travail sont créées, « beaucoup moins susceptibles d'être reconnues par des modes ou modèles plus traditionnels du droit du travail²⁷ ». Le contrôle des travailleurs peut être exercé par un intermédiaire ou par des algorithmes, ce qui rend difficile la communication avec un superviseur ou les exigences d'équité procédurale²⁸. Les progrès rapides de la technologie et les nouvelles formes de travail peuvent signifier que le stratagème traditionnel consistant à « élargir » le champ d'application de la législation du travail à de nouvelles catégories de travailleurs par le biais de modifications statutaires aura un effet limité : les propriétaires de plateformes chercheront toujours de nouveaux moyens de placer leurs arrangements de travail hors de la portée de la législation, tandis que le droit du travail tentera de rattraper de nouvelles formes de travail pour lesquelles il n'a pas été conçu²⁹. De nouvelles méthodes de réglementation sur la supervision et le contrôle des travailleurs, ainsi que la mise en œuvre des droits fondamentaux des travailleurs, sont donc indispensables.

On peut toutefois aller encore plus loin. Le travail sur une plateforme est indissociable des tendances plus générales du marché du travail vers le travail atypique (intérim, travail temporaire, contrats sur demande, etc.) qui se sont développées depuis les années 1980, et il partage de nombreuses caractéristiques avec d'autres formes de travail atypique³⁰. Le débat sur le travail et la protection sociale des travailleurs dans l'économie de plateforme fait partie intégrante des efforts actuellement engagés pour améliorer la protection des travailleurs atypiques et la réglementation du travail non standard au sens large. Dans les deux cas, le défi consiste à concevoir de nouveaux mécanismes qui puissent servir, dans le monde du travail atypique les mêmes objectifs que les droits individuels des travailleurs, les droits syndicaux, le droit de négociation collective, et, dans le monde du travail standard les autres institutions consacrées par la LRA.

26 V. De Stefano, «The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork, and labor protection in the 'gig-economy'», *CLLPJ*, 2016, 37, p. 471.

27 F. Hendrickx, «Regulating new ways of working: From the new 'wow' to the new 'how' », *ELLJ*, 2018, 9, p. 197.

28 *Cherry* 597 et 600.

29 D. du Toit, « Labour Relations Law », *LexisNexis*, 2015, p.69, souligne que les amendements de la législation du travail peuvent être un processus très long.

30 V. De Stefano, *op. cit.*, p. 499.

En réalité pourtant, de nombreuses sociétés de plateforme, entre autres, bénéficient du *statu quo*. La rentabilité d'Uber n'aurait pas été la même si la société avait dû assumer la totalité des coûts de l'emploi. La mise en place d'un nouveau cadre conférant des droits équivalents aux travailleurs atypiques dépendra de la volonté politique du gouvernement et des partisans d'un changement progressif, face à la résistance des intérêts établis.

Mais en fin de compte, les perspectives commerciales à court terme ne peuvent prévaloir sur les besoins sociaux à long terme. Le discours du Président Ramaphosa, cité au début de cet article, montre une prise de conscience sur la nécessité d'un changement radical et significatif: « Nous sommes confrontés à un choix difficile. Nous pouvons nous laisser dépasser par l'évolution technologique ou l'exploiter pour servir nos aspirations en matière de développement. Nous pouvons renforcer l'inégalité ou créer une prospérité partagée grâce à l'innovation. A moins de nous adapter, à moins de comprendre la nature des changements profonds qui remodelent notre monde, et à moins de saisir les opportunités qu'il présente, la promesse de la naissance de notre nation restera à jamais inachevée. Aujourd'hui, nous choisissons d'être une nation tournée vers l'avenir³¹».

31 *State of the National Address*, 7 février 2019.

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, Institute 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

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

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**

