

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

L'UBÉRISATION DU TRAVAIL EN SUISSE



KURT PÄRLI

Professeur, Université de Bâle

Le travail n'est pas une marchandise¹ et ne doit donc pas être considéré comme un facteur de production. La protection des salariés nécessite une couverture sociale suffisante, une représentation et une participation collectives, ainsi qu'un ensemble de droits fondamentaux du travail. Or, la raison d'être du droit du travail a toujours été d'assurer la protection du salarié, qui représente la partie la plus vulnérable dans la relation de travail. Certes imparfaite, cette conception du droit du travail fonctionnait bien jusqu'ici. Elle a même joué un rôle important dans la croissance économique et la stabilité sociale de l'après-guerre. Cette époque est cependant révolue. Aujourd'hui, le monde du travail subit une transformation conséquente à l'automatisation, à la digitalisation et au travail de plateforme.

La révolution numérique et la mondialisation de l'économie entraînent des changements dans les modes de production et de distribution, ainsi que l'émergence de nouveaux modèles économiques fondés sur l'utilisation des technologies numériques. C'est notamment le cas des plateformes dites de partage, telles qu'Uber. L'expression « ubérisation du travail » est autant remarquable que controversée. Elle fait référence à l'application de transport Uber et aux innovations et changements (ou problèmes) qu'elle a engendrés dans le secteur du taxi. Le phénomène décrit par le terme « ubérisation » provient du modèle économique d'Uber, qui permet la mise en relation entre l'offre et la demande via une plateforme numérique. Cela réduit considérablement le coût de la transaction dans la mesure où son utilisation est rapide et relativement bon marché. Par ailleurs, les plateformes numériques ne se considèrent généralement pas comme des employeurs mais davantage comme de simples médiateurs

1 Préambule de la constitution de l'OIT, voir : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

relayant des opportunités d'emploi. Selon cette logique, ceux qui travaillent sur ces plateformes ont le statut de travailleurs indépendants, ce qui a une incidence sur les coûts, puisque toutes les charges sociales sont externalisées (à la charge des travailleurs de la plateforme)². Ce modèle économique est évidemment très attractif et fait beaucoup d'émules³. En théorie, il est adaptable à tous les secteurs de l'économie. Par exemple, le serveur d'un restaurant pourrait conclure un contrat avec le client; le propriétaire du restaurant ne jouant dès lors qu'un rôle de médiateur (et percevant une commission pour la mise en relation). Les politiques et les économistes sont souvent favorables à cette « ubérisation » car ils y voient un modèle qui permet une innovation illimitée et accorde une plus grande responsabilité aux travailleurs comme aux entrepreneurs. Les individus bénéficieraient ainsi de plus de flexibilité, de liberté et d'autonomie.

Il n'est donc pas surprenant de constater que, lors des conférences nationales et internationales portant sur le travail et la sécurité sociale, peu de sujets suscitent autant d'intérêt que celui de la numérisation, et notamment de l'économie de plateforme qui fait l'objet de nombreuses publications⁴. Du point de vue du droit du travail, le débat porte sur la question fondamentale du statut des travailleurs de ces plateformes. Rien d'étonnant à cela, puisque le statut de « salarié » les autorise à invoquer la *protection offerte par la législation du travail*⁵. La qualification d'une relation de travail comme une relation salariée ou bien de travail indépendant a des conséquences tant pour la personne concernée que pour le financement de la *couverture sociale*. En outre, l'existence d'une relation employeur-salarié est également une condition préalable à l'action collective des syndicats ou des représentants du personnel dans les entreprises. Aujourd'hui, il existe un large consensus sur le fait que certains travailleurs de ces plateformes doivent être considérés comme des travailleurs indépendants, ayant besoin d'une protection adéquate contre les conditions de travail abusives et injustes, protection qui fait actuellement défaut.

La situation des travailleurs des plateformes est *doublement précaire* lorsque leur *statut de salarié n'est pas reconnu*. Ils bénéficient d'une protection sociale moins étendue que celle des salariés mais, en même temps, ils sont largement soumis aux ordres de la plateforme. Bien souvent, leur marge d'indépendance entrepreneuriale est très limitée. Indépendamment de la question du statut de salarié ou de celle de la qualification en tant

2 A. Aloisi, « Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms », *CLLPJ*, 2016, 37(3), p.653.

3 Observatoire de l'Ubérisation.

4 Voir entre autres, J. Prassl, M. Risak, « Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork », *CLLPJ*, 2016, Band 37, S. 619 bis 651; G. Davidov, « The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach », 2016, <http://www.labourlawresearch.net/papers/status-uber-drivers-purposive-approach>; V. De Stefano, « Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law », *CLLPJ*, 2016, vol. 37, n° 3.

5 J. Prassl, M. Risak, 2016, voir note de bas de page n° 4.

qu'indépendant ou salarié au regard de la couverture sociale, l'utilisation d'algorithmes par les plateformes constitue une *menace pour la protection des données personnelles*⁶. Le système interne d'évaluation et de notation par les clients de la plateforme, venu d'en haut et absolument pas transparent⁷, impose aux travailleurs de la plateforme une période de probation permanente⁸. Une plus grande transparence dans l'utilisation des données et le fonctionnement des algorithmes de la plateforme est absolument nécessaire. Dans le cas contraire, la protection de la vie privée et des données personnelles des travailleurs de la plateforme deviendra illusoire.

L'ubérisation remet en cause aussi bien le droit du travail que le droit de la sécurité sociale. Le statut des travailleurs des plateformes doit être clarifié dans les deux cas : ces travailleurs sont-ils indépendants ou sont-ils salariés ? Et dans le dernier cas, qui est l'employeur tenu de respecter le droit du travail et de s'acquitter des charges sociales ? Dans de nombreux pays, les tribunaux civils vérifient l'applicabilité du droit du travail et les tribunaux sociaux le statut en matière de couverture sociale. L'accès à la justice est donc difficile pour les travailleurs des plateformes. En outre, étant donné que de nombreuses plateformes ont une activité transnationale, des questions de droit privé international se posent également. A cela s'ajoutent les clauses d'arbitrage, figurant souvent dans les conditions générales d'un grand nombre des contrats rédigés par les plateformes, qui stipulent fréquemment que les litiges soient exclusivement réglés par un tribunal d'arbitrage. Au final, il n'existe plus réellement de protection légale. Il n'est donc pas surprenant que très peu de jugements aient encore été rendus. Néanmoins, dans quelques pays, des tribunaux de divers degrés de juridiction ont statué sur la question du statut - salarié ou non - des travailleurs des plateformes. L'analyse de ces décisions, du point de vue du droit de la sécurité sociale et du droit du travail, n'est cependant pas très claire. Dans certains cas, les tribunaux ont jugé que les travailleurs des plateformes sont des salariés, et dans d'autres qu'ils étaient au contraire des travailleurs indépendants. Les jugements impliquant Uber sont naturellement ceux qui attirent la plus grande attention⁹, mais quelques affaires importantes concernent également d'autres plateformes. Dans la suite de cet article, nous aborderons des affaires jugées en Angleterre, en France, en Italie, aux Etats-Unis et en Suisse. La majorité d'entre elles portent sur le statut des travailleurs. Deux affaires, aux Etats-Unis et en Suisse, concernent pour leur part la qualification des travailleurs des plateformes du point de vue de la sécurité sociale ; un sujet dont on mésestime souvent l'importance. Dans de nombreux pays, le statut des travailleurs indépendants en matière de sécurité sociale est précaire. Le débat relatif à la protection des travailleurs des plateformes ne doit donc pas se limiter à la seule question de leur statut de travailleur.

6 J. Prassl, *Humans as Service*, Oxford, 2018, p. 55 ; J. Standfort, «The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives», *The Economic and Labour Relations Review*, 2017, vol. 28(3), p.382, p.394; M. Ivanova, J. Broncowicka, E. Kocher, A. Degener, «The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management», *Arbeit | Grenze | Fluss - Work in Progress interdisziplinärer Arbeitsforschung*, 2018, n° 2, Frankfurt (Oder), Viadrina, doi, 10.11584/Arbeit-Grenze-Fluss.2.

7 Voir sur ces problèmes, P. Egli, E. Demir, «Peer Regulation: Bewertungssysteme in der Plattformökonomie», *AJP*, 2018, p. 839.

8 A. Aloisi, 2016, voir note de bas de page n° 2, p. 671.

9 University of Oxford (2017): «The employment Status of Uber Drivers», <https://ohrh.law.ox.ac.uk/wordpress/wp-content/uploads/2017/10/OPBP-Uber-Project-Final-.pdf>

Dans l'affaire *Aslam and others v Uber BV and others*, le tribunal du travail de Londres¹⁰ a reconnu le statut de « travailleurs » des chauffeurs d'Uber¹¹ et donc leur droit au moins au salaire minimum national et aux indemnités de congés payés. L'argument d'Uber consistait à faire valoir que les chauffeurs travaillaient directement pour les clients et que l'application Uber ne servait qu'à faciliter ce travail ou à offrir une plateforme d'échanges permettant aux chauffeurs de passer des contrats avec des clients. Le tribunal n'a pourtant pas souscrit à cette opinion. Le facteur décisif fut le très haut niveau de contrôle exercé par Uber sur ses chauffeurs. Le tribunal a en effet jugé qu'Uber contrôlait certains aspects du travail effectué par ses conducteurs. Par exemple, Uber procède au recrutement des chauffeurs, leur impose diverses obligations sur la manière d'exécuter leurs tâches, se réserve le droit de modifier unilatéralement leurs conditions de travail, les oblige à accepter ou à ne pas annuler des courses -selon les termes des conditions imposées par Uber -, et contrôle des informations clés, notamment les détails relatifs à l'identité du passager pourtant inconnue des chauffeurs. L'appel interjeté par Uber a été rejeté par le tribunal d'appel du travail¹²; décision confirmée par la Cour d'appel¹³. L'affaire est cependant toujours en instance car il est probable qu'Uber fasse appel de la décision devant la Cour suprême. Etant donné qu'un membre de la Cour d'appel a exprimé une opinion dissidente, il est encore possible que la Cour suprême se prononce en faveur d'Uber. Dans une situation comparable, le tribunal du travail britannique a jugé, en janvier 2017, dans l'affaire *CitySprint*¹⁴, qu'une coursière à vélo, Mme Dewhurst, avait effectivement le statut de travailleur chez *CitySprint* et avait donc droit à des congés payés annuels. Suivant la même argumentation que celle de l'affaire *Aslam*, le tribunal a jugé que si le contrat stipulait que Mme Dewhurst avait le statut de sous-traitant, il s'agissait en fait d'une simple fiction. Des affaires similaires ont été intentées par la suite contre trois autres entreprises de coursier, *Excel*, *Addison Lee* et *eCourier*. De même, en février 2018, la Cour suprême britannique a jugé qu'un plombier, M. Smith, était un travailleur et non un indépendant, nt bénéficiant dès lors des droits y relatifs, notamment l'accès à des augmentations raisonnables et aux congés payés annuels (*Pimlico Plumbers Ltd and Mullins v Smith*¹⁵). Si M. Smith disposait d'une certaine souplesse au niveau de ses horaires de travail et était donc classé comme un indépendant du point de vue de l'impôt et de la TVA, il était toutefois précisé qu'il devait effectuer ce travail personnellement. En outre, comme dans l'affaire *Aslam*, le degré de

10 Employment Tribunals (2016), Affaire n° 2202550/2015, <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>

11 Dans certains pays, notamment au Royaume-Uni, le droit du travail fait une distinction entre le statut de salarié et celui de travailleur, ce dernier ne bénéficiant pas de tous les droits d'un salarié, mais n'étant pas un travailleur indépendant non plus, il a droit à un certain degré de protection, voir G. Davidov, « Who is a Worker ? », *Industrial Law Journal*, 2005, vol 34, n° 1, p.57.

12 Employment Appeal Tribunal (2017), Appel n° UKEAT/0056/17/DA, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V_and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf; Court of Appeal (2018), Affaire n° A2/2017/3467, <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>

13 Court of Appeal (2018), Affaire n° A2/2017/3467, <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>

14 Employment Tribunals (2017), Affaire n° 2202512/2016, https://www.clydeco.com/uploads/Blogs/employment/Dewhurst_and_CitySprint_1.pdf

15 <http://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2018/29.html>

contrôle exercé par Pimlico Plumbers et le niveau d'intégration de M. Smith au sein de la société ne correspondaient tout simplement pas à l'idée que Pimlico Plumbers était un client d'une entreprise gérée par M. Smith.

En Italie, il y a eu deux affaires concernant des plateformes de services de livraison de repas. Dans l'affaire *Foodora*, le Tribunal Ordinario de Turin a jugé le 7 mai 2018 que les chauffeurs devaient être considérés comme des travailleurs indépendants¹⁶. Le principal argument de la Cour était que les coursiers étaient libres de décider s'ils voulaient travailler pour Foodora, et pouvaient même annuler sans préavis des courses programmées. Autrement dit, la flexibilité du travail était déterminante dans la décision de la Cour de considérer les coursiers comme des indépendants. En outre, dans l'affaire *Foodinho*¹⁷ le Tribunal de Milan a jugé que les livreurs n'étaient pas subordonnés de façon significative et a également tenu compte du fait qu'ils utilisaient leurs véhicules personnels pour le travail. La décision Foodora a été critiquée par la doctrine¹⁸ au motif que les juges devaient avoir une compréhension très limitée du concept de subordination. En effet, l'examen de la subordination aurait été effectué d'une manière purement formaliste et les juges auraient ignoré l'utilisation de méthodes subtiles de contrôle des conducteurs par le biais de l'algorithme de la plateforme. Il ne faisait aucun doute que la plateforme surveillait, admonestait ou même licenciat les travailleurs qui ne respectaient pas les règles définies en interne. Cette forme de contrôle dépasse le cadre de l'emploi traditionnel et l'autonomie invoquée par Foodora est, pour ainsi dire, purement virtuelle. De fait, la Cour d'appel de Turin a récemment infirmé la décision du Tribunale Ordinario de Turin¹⁹ en se basant sur la « troisième catégorie » prévue par le droit italien, lorsque le travail est réalisé de manière continue et coordonnée. Les livreurs de Foodora ne sont pas des salariés mais la Cour d'appel a décidé, contrairement au juge de première instance, qu'ils ont droit à une rémunération minimale conformément à la convention collective du secteur de la logistique et du transport de marchandises. Par ailleurs, les chauffeurs disposent des mêmes droits que les salariés en matière d'hygiène et de sécurité, de temps de travail, de congés et de couverture sociale. Cependant, la Cour a estimé que les règles relatives au licenciement ne s'appliquaient pas²⁰. Cette affaire démontre le potentiel, mais aussi les limites, de l'établissement d'une troisième catégorie entre les salariés et les indépendants. D'une part, la protection des personnes relevant de la troisième catégorie du droit du travail et

16 Tribunale ordinare di Torino, 11.04.2018,

<http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/05/7782018.pdf>

17 Tribunale di Milano (2018), Sentenza n° 1853/2018 pubbl. il 10/09/2018 RG n° 6719/2017,

<http://www.Bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/09/28009967s.pdf>

18 A. Aloisi, *With Great Power Comes Virtual Freedom*, 2018. Examen de la première affaire italienne où il a été jugé que les travailleurs de la plateforme (livraison de repas) ne sont pas des salariés, *CLLPJ*, à paraître. Disponible sur SSRN : <https://ssrn.com/abstract=3260669> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3260669>

19 Corte di Appello die Torino, 11.01.2019, <https://ichinobrugnatelli.it/wp-content/uploads/2019/02/Corte-App-Torino-riders.pdf>

20 A. M. Paoletti, 2019, Commentaire sur le jugement de la cour d'appel de Turin, <https://ichinobrugnatelli.it/en/foodora-riders-comment-by-atty-marco-paoletti-on-the-judgment-of-the-court-of-appeal-of-turin/>.

de la sécurité sociale n'est certes pas complète mais vaut mieux que rien. D'autre part, une troisième catégorie pose de nouveaux problèmes de qualification qui génèrent davantage de cas limites. Les esprits caustiques pourraient prétendre que ce sont avant tout les juristes qui risquent d'en bénéficier.

En France, plusieurs tribunaux ont qualifié les travailleurs des plateformes comme des indépendants²¹. Cependant, dans deux affaires, les juridictions supérieures ont annulé ces jugements et décidé qu'il existait bien une relation employeur-salarié. La Cour d'appel de Paris (décision *Uber* du 10 janvier 2019) a considéré que les chauffeurs d'Uber ne pouvaient pas choisir librement leurs clients²². C'est au contraire la plateforme qui « centralise » les demandes et les attribue aux chauffeurs en utilisant des algorithmes. Quant aux tarifs, la Cour a jugé qu'ils sont basés de façon contractuelle sur des algorithmes. Le chauffeur doit également suivre un itinéraire donné et n'est pas libre de son choix. En outre, la plateforme se réserve le droit d'ajuster les tarifs. Les chauffeurs reçoivent des instructions contraignantes et sont contrôlés. Par exemple, ils sont tenus de suivre les instructions du GPS et doivent s'abstenir de discuter de certains sujets avec les passagers. La Cour a jugé qu'Uber avait le pouvoir de contrôler et de sanctionner. Il y avait donc suffisamment d'éléments prouvant la subordination des conducteurs lorsqu'ils étaient connectés à la plateforme Uber. Dans l'affaire *Take eat easy*²³, la Cour de Cassation a souligné que l'existence d'une relation de travail ne dépendait ni de la volonté des parties, ni de la désignation donnée par les parties à leur accord, mais bien des circonstances réelles dans lesquelles les travailleurs exercent leur activité. La désignation formelle donnée par les parties à la relation importe donc peu. La Cour a ensuite cherché à savoir si les livreurs de « *Take eat easy* » étaient soumis à un lien de subordination avec la plateforme (pouvoir d'exécution, de contrôle et de sanction) et a conclu que c'était effectivement le cas. Le fait que les livreurs soient libres de choisir leurs jours de travail, le nombre de jours de travail et leurs créneaux horaires a été jugé sans importance au regard des conditions de travail. Ces deux jugements démontrent à quel point il est nécessaire que les tribunaux examinent en profondeur le fonctionnement réel de la plateforme, et prouvent qu'il ne faut pas se laisser berner par des idées reçues selon lesquelles les travailleurs de la plateforme gèrent réellement leurs propres entreprises indépendantes avec suffisamment de flexibilité pour décider des heures de travail.

21 <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#fra2>

22 Cour d'appel de Paris (2019), numéro d'inscription au répertoire général, S n° RG 18/08357 - n° Portalis 35L7-V-B7C-B6AZK, <https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/CA-Paris-UBER-10-01-2019.pdf>

23 Cour de Cassation, Arrêt n° 1737 du 27 Novembre 2018, https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html

Le *New York Board of Appeal* a pris une décision importante concernant la qualification des chauffeurs d'Uber en matière de sécurité sociale et a jugé qu'Uber occupe la position d'un employeur aux fins de *l'assurance chômage*. La décision repose sur le fait qu'Uber supervise, dirige et contrôle les chauffeurs. De plus, Uber décide également des tarifs des courses et du taux de rémunération des conducteurs²⁴. En Suisse, il n'y a toujours pas de jugement fondamental sur le statut des chauffeurs d'Uber. Cependant, il est intéressant de noter que le Fonds national suisse d'assurance contre les accidents (*Swiss National Accident Insurance Fund - SUVA*) a intenté une action contre Uber. Le SUVA estime en effet qu'Uber est bien l'employeur du chauffeur et doit donc souscrire une assurance obligatoire contre les accidents. Pour le SUVA, le point déterminant réside dans le fait que les chauffeurs ne supportent aucun risque entrepreneurial et qu'ils sont des subordonnés, en termes d'organisation du travail. Uber a renvoyé l'affaire devant le tribunal de la sécurité sociale du canton de Zurich. Le tribunal a décidé qu'il était difficile d'établir, de façon claire, si c'était Uber en Suisse ou son siège européen aux Pays-Bas qui devait être considéré comme l'employeur, et a donc renvoyé l'affaire au SUVA pour un complément d'information²⁵.

Les affaires évoquées ci-dessus, relevant du droit du travail ou de la sécurité sociale et concernant des travailleurs « ubérisés », montrent que bien souvent, le lien de *subordination* est le critère décisif pour déterminer le statut de salarié. S'il est vrai que les travailleurs des plateformes doivent être protégés par le droit du travail et de la sécurité sociale, on peut toutefois se demander si le critère de la subordination n'est pas obsolète. Il est donc intéressant de l'analyser de manière plus approfondie²⁶. Il n'est pas toujours pertinent de distinguer une relation de travail d'un autre type de contrat. Des auteurs soutiennent que les critères de dépendance économique et/ou d'intégration dans l'organisation du travail seraient plus appropriés²⁷. Le problème de la subordination est cependant beaucoup plus vaste. En effet, la notion d'emploi et de contrat de travail comprend deux aspects. D'une part, le lien de subordination ouvre la porte à la protection sociale et au droit au salaire minimum, aux congés payés annuels, à la prévention contre le licenciement et, dans la plupart des pays, le statut de salarié garantit aussi une meilleure couverture sociale. D'autre part, la subordination implique qu'en concluant un contrat de travail, les salariés se soumettent à l'autorité de l'employeur. Il s'agit là d'un paradoxe : le concept d'autonomie privée, ancré dans le libéralisme, promet aux individus l'autodétermination et la liberté. Pourtant, lors de la conclusion d'un contrat de travail, le salarié donne à l'employeur un pouvoir considérable sur sa vie. L'idée que la subordination est la condition essentielle à l'existence d'un contrat de travail est dépassée. Le besoin spécifique de protection, la

24 State of New York Unemployment Insurance Appeal Board, 12.06.2018, <http://uiappeals.ny.gov/uiappeal-decisions/596722-appeal-decision.pdf>

25 Voir sur cette affaire, K. Pärli, «Uber-Urteile des Sozialversicherungsgerichts Zürich», *Die SUVA muss weitere Abklärungen treffen*, 2018, (UV.2017.00030 und weitere Verfahren), Jusletter 3. September 2018.

26 A. Perulli, *The Notion of "Employee" in Need of Redefinition*, European Commission, Brussels, 2017; A. Meier, « The New Employment Relationship. How "Atypical" Work Contracts Challenge Employment Law », *Labour Law and Social Security Systems, A Comparative Legal Study*, Zurich, 2014; V. De Stefano, 2016, voir note de bas de page n° 4.

27 A. Todoli-Signes, «The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection of Crowdworkers», *Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 33, n° 2, 2017, p.241.

dépendance et l'intégration dans la structure comme dans l'organisation d'une entreprise sont des aspects plus pertinents²⁸. Cette intégration dans l'entreprise peut tout à fait passer par l'affiliation à une plateforme ou à une application. En outre, la subordination est en contradiction avec les obligations de participation et de co-détermination des salariés, voire avec la demande de davantage de démocratie dans l'entreprise ou même dans l'économie.

28 A. Meier, 2014, voir note de bas de page n° 26.

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

