

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 DANS LA JURISPRUDENCE BRÉSILIENNE



SIDNEI MACHADO

Professeur, Université fédérale du Paraná

Dans le cadre de l'économie de partage, le travail à la demande, via les plateformes numériques de transport et de distribution a connu au Brésil un développement rapide qui a impacté de différentes manières le marché du travail et les relations professionnelles. Dans le cas spécifique du Brésil, ces innovations technologiques suscitent une préoccupation particulière : elles peuvent en effet être potentiellement liées à des formes de précarité - comme celles qui ont caractérisé le marché du travail dans le passé - et ouvrir ainsi la voie à l'émergence de formes nouvelles et moins protégées de flexibilité dans les relations de travail. En l'absence d'une réglementation suffisante, le principal défi consiste, en ce qui concerne ces nouveaux emplois issus de la numérisation du travail, à déterminer la qualification des relations contractuelles.

Au Brésil, les chauffeurs des plateformes numériques, telles qu'*Uber* et *Cabify*, sont explicitement considérés comme des travailleurs indépendants, liés par des contrats de prestation de service ou entretenant tout simplement des relations de travail informelles. Les services de transports privés brésiliens utilisant des plateformes numériques ont été réglementés en 2018 par la Loi n° 13.460/2018, qui aborde les questions fiscales et les obligations envers l'Etat. Si cette loi n'a pas eu pour objectif de réglementer les relations de travail, la norme brésilienne permet toutefois aux chauffeurs de réclamer la sécurité sociale en tant que travailleurs indépendants, ce qui suggère clairement l'absence d'une relation salariée. L'adhésion individuelle à la sécurité sociale correspond généralement au statut d'entrepreneur (*Micro Empreendedor Individual* MEI - Loi complémentaire 128 de 2006), qui donne accès à certaines prestations sociales telles que la pension de retraite, mais pas aux autres droits propres aux travailleurs salariés (négociation collective, salaire minimum, durée du travail maximale, etc.).

Du point de vue institutionnel, un ensemble de normes régissant les relations de travail a été adopté au cours des dix dernières années, afin d'assimiler ces travailleurs à des indépendants. On peut citer, par exemple, l'institutionnalisation de l'entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRELIS, art. 980-A du Code civil, introduite par la Loi n° 12.441 de 2011) et celle du transporteur de frêt indépendant (Lois n° 11.442 de 2007 et n°13.103 de 2015). Un changement plus net de paradigme s'est produit lors de la réforme de la législation du travail de 2017 (Lois n°113.429 et n°13.467) avec des mesures fortes de déréglementation permettant à une entreprise de sous-traiter toute forme d'activité, y compris celles qui ne sont pas ponctuelles. Un contrat de travail intermittent fut également institué, parmi d'autres mesures contribuant à fragmenter les relations de travail et à compliquer la détermination du statut de la main-d'œuvre dans les domaines hybrides du monde du travail.

C'est dans ce contexte institutionnel complexe, extrêmement dommageable aux fonctions de la réglementation des relations de travail, que des tribunaux du travail brésiliens ont abordé les questions relatives aux différentes formes de contrats de travail, résultant des subtilités du travail sur les plateformes numériques, un travail qui se révèle aussi novateur que perturbateur. Quelle relation lie la plateforme, le travailleur et le consommateur ? La relation entre l'individu et la plateforme est-elle une relation de travail typique ou s'efforce-t-on de dissimuler la relation de travail réelle ?

Face à une réalité complexe, illustrée par le développement du travail sur les plateformes numériques, la jurisprudence des tribunaux du travail a abouti à un ensemble de décisions, issues de conflits individuels, portant sur le problème de la qualification juridique de la relation contractuelle engendrée par l'ubérisation du travail. Les décisions jurisprudentielles pertinentes sont encore peu nombreuses et il n'existe toujours pas de décision susceptible d'être considérée comme un précédent.

Les décisions judiciaires concernant Uber - une cinquantaine d'affaires jugées par les instances spécialisées en droit du travail jusqu'en mars 2019 - sont plus nombreuses que les conflits relatifs à d'autres plateformes numériques. Même si cela ne constitue pas, à ce jour, une jurisprudence consolidée, ces décisions contribuent au débat dans la sphère publique. Sur la base de ces décisions rendues par les tribunaux brésiliens du travail depuis 2017, en particulier dans les cas concernant la nature des relations de travail entre Uber et ses chauffeurs, il est possible d'identifier les éléments les plus pertinents (III), systématiquement utilisés par les tribunaux du travail brésiliens dans la caractérisation des relations de travail, à savoir la catégorie de salarié (I) et celle d'employeur (II).

I - LE CONCEPT DE SALARIÉ

Une première décision judiciaire a été rendue le 13 février 2017, suite à un litige individuel impliquant un chauffeur et l'entreprise Uber (*Uber do Brasil, Tecnologia LTDA., Uber International B.V. et Uber International Holding B.V.*). Le chauffeur, un travailleur de 39 ans qui avait fourni ses services à Uber pendant onze mois en 2015, alléguait l'existence d'une relation de travail subordonné et exigeait donc la reconnaissance de son statut de salarié de la société. L'argumentation adoptée par Uber pour sa défense, essentiellement basée sur son modèle d'affaires, affirmait l'existence d'une relation de partenariat, excluant ainsi le statut de salarié. Selon la société, (i) Uber se définit comme une entreprise de technologie et non comme une entreprise de transport, (ii) le chauffeur partenaire dispose ainsi de la liberté de choisir de se connecter, d'accepter ou de refuser une course, (iii) il n'existe aucune exclusivité dans les prestations fournies à Uber par le chauffeur.

La décision rendue par un juge du travail en première instance a reconnu l'existence d'une relation de travail entre le chauffeur et Uber, une décision qui eut un fort écho dans les médias puisque ce tribunal fut le premier du pays à se prononcer en faveur de la reconnaissance du statut de salarié pour un chauffeur d'Uber. Pour justifier l'existence de la relation de travail, le juge a estimé que toutes les conditions imposées par le droit du travail brésilien pour constater l'existence d'une relation employeur-salarié étaient réunies : (i) la relation entre la société et la personne physique, (ii) le caractère personnel de la relation (seul le chauffeur inscrit peut conduire le véhicule), (iii) le caractère pécuniaire (la rémunération est prise en charge par la société qui en fixe les montants et les conditions), (iv) l'absence de caractère ponctuel ou de caractère habituel (le service n'est pas fourni sporadiquement), (v) la subordination (les chauffeurs sont soumis à un code de conduite défini par Uber).

Pour justifier juridiquement l'existence d'un lien de subordination, le juge a estimé que les chauffeurs devaient non seulement suivre des règles strictes pour pouvoir continuer à travailler, mais ils devaient également obtenir de bonnes évaluations pour rester « partenaires » d'Uber, avec une autorisation d'accès à la plateforme. La décision concluait que le chauffeur « était soumis à des instructions sur la manière de fournir les services et devait se plier à des formes de contrôle continu. En outre, il était passible de sanctions disciplinaires en cas de comportement répété jugé inapproprié ou en cas de violation du code de conduite défini par le défendeur¹ ». En ce qui concerne les éléments qui ont motivé la décision sur le pouvoir de contrôle de la plateforme, le juge a affirmé que : « à l'ère de l'efficacité cybernétique, il est nécessaire de porter attention au pouvoir de l'employeur, qui s'exerce également par l'intermédiaire de systèmes programmés, d'algorithmes et de réseaux² ».

Cependant, cette décision judiciaire a été infirmée en deuxième instance le 23 mai 2017, par le tribunal régional du travail de Minas Gerais (TRT-MG) qui a donné raison à Uber, considérant que les conditions légales caractérisant une relation employeur-salarié n'étaient pas remplies. Pour justifier sa décision, le tribunal de deuxième instance a estimé qu'Uber était une plateforme numérique ayant pour objectif de connecter les chauffeurs et les utilisateurs enregistrés, que les travailleurs étaient libres de décider des heures de travail, et qu'il n'existait pas d'obligation personnelle. La Cour a donc conclu à l'absence de lien de subordination juridique « parce que le défendeur est une plateforme numérique qui vise à connecter les chauffeurs enregistrés aux usagers des transports³ ».

Les débats autour de ces décisions de justice ont pour point commun de se focaliser sur la qualification adéquate des paramètres qui délimitent le concept de salarié dans le cadre du travail *via* des plateformes numériques. En ce sens, la controverse est centrée sur le concept de lien de subordination, facteur unique et déterminant de la relation de travail. Dans la décision qui a reconnu l'existence d'une relation employeur-salarié, le juge soumet le travail *via* des plateformes au modèle classique du lien de subordination pour retenir la thèse du contrôle permanent et de la subordination. En revanche, dans la décision révisée,

1 Brésil, 33^e Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região, procédure n° 0011359-34.2016.5.03.0112, p. 21.

2 Brésil, Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região, proceduro n° 0011359-34.2016.5.03.0112, procédure n° 0011359-34.2016.5.03.0112, p. 21.

3 Brésil, Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região, proceduro n° 0011359-34.2016.5.03.0112, p. 17.

les éléments relatifs à la possibilité de fixer le temps de travail, d'accepter ou de refuser un travail, motivent le rejet de la subordination juridique.

II - LE CONCEPT D'EMPLOYEUR

Le tribunal régional du travail de São Paulo a adopté des points de vue divergents dans ses analyses et arguments concernant d'autres décisions judiciaires relatives à Uber. Ainsi, le tribunal de São Paulo a reconnu le statut de salarié d'un chauffeur d'Uber dans une décision rendue en août 2018, estimant que le chauffeur ne disposait pas d'une autonomie réelle face à l'obligation de respecter le code de conduite défini par l'entreprise. La décision reposait sur le « caractère fallacieux de l'argument utilisé, puisqu'il existe un contrôle du service fourni par le chauffeur, appelé 'partenaire'. S'il ne s'agissait que d'un instrument électronique, les défendeurs ne suggèreraient certainement pas le prix du service de transport fourni, ni le pourcentage destiné au chauffeur ». Afin de démontrer l'existence d'un lien de subordination juridique, le tribunal a estimé que « les entreprises utilisent des mécanismes indirects pour obtenir du chauffeur la disponibilité maximale souhaitée et pour l'affecter aux utilisateurs qu'elles servent⁴ ».

La décision a également fait valoir que l'évaluation des performances par les clients qui décident de l'avenir du conducteur sur la plateforme constitue un mécanisme de contrôle. S'agissant de l'application de la notion traditionnelle de subordination, le juge a considéré que : « la relation existant entre les défendeurs et les chauffeurs qui travaillent pour eux ne correspond pas au modèle classique de la subordination et, selon le cas analysé, il pourrait ne pas y avoir de reconnaissance du statut de salarié, notamment dans les cas où la prestation de services se révélerait être ponctuelle⁵ ».

Dans une précédente décision, rendue par le même tribunal du travail de São Paulo le 14 décembre 2017, l'existence du statut de salarié n'avait pas été reconnue et le tribunal avait, à l'inverse, conclu que la relation entre la plateforme et le chauffeur ne répondait pas aux critères de travail régulier, personnel et de subordination. La décision précisait ainsi : « Le système Uber est en réalité une plateforme technologique facilitant le contact entre un propriétaire de véhicule enregistré et un client. [...] Les moyens technologiques servent à améliorer et à faciliter le mode de vie des gens. La prestation étant fournie au nom de la société, laquelle est également responsable des irrégularités pouvant être commises par le chauffeur, il appartient à la société d'établir des règles autour de la prestation des services, règles qui ne doivent pas être confondues avec le pouvoir de direction d'un employeur. A partir du moment où le chauffeur s'enregistre sur la plateforme d'Uber, il adhère à plusieurs clauses permettant de garantir l'uniformité et la qualité des services⁶ ».

4 Brésil, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, procédure n° 1000123-89.2017.5.02.0038, p. 3.

5 Brésil, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, procédure n° 1000123-89.2017.5.02.0038, p. 7.

6 Brésil, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, procédure n° 1000123-89.2017.5.02.0038, 1001574-25.2016.5.02.0026.

Dans ces décisions, le modèle d'organisation de la plateforme d'Uber sert également de référence argumentative, d'une part sur la qualification de simple plateforme technologique, d'autre part sur le refus de la qualification d'employeur, car la spécificité de la composante technologique supprime la notion de la présence réelle d'un opérateur dans une relation de travail subordonnée.

III - LE MODÈLE INTERPRÉTATIF DE LA JURISPRUDENCE

Le principal critère prétorien utilisé pour décider de l'existence d'un travail subordonné repose toujours sur la délimitation juridique de la subordination, qui est établie par l'existence de contrôles et de sujétions. Le droit du travail brésilien (*Consolidação das Leis do Trabalho* - de 1943) définit le salarié comme « toute personne qui fournit des services de nature non contingente à un employeur, sous sa dépendance et moyennant un salaire » (art. 3°). C'est ainsi que, pour statuer sur l'existence d'une relation salariale entre les prestataires de service et l'entreprise qui les met en relation avec des clients, les juridictions nationales étudient l'existence factuelle de ces éléments classiques afin de déterminer le caractère subordonné de la relation de travail. La jurisprudence fait également dépendre la qualification de salarié, du caractère onéreux, régulier et personnel de la prestation, mais identifie en revanche l'employeur comme preneur de risque.

En dépit du fait que les décisions judiciaires ici commentées indiquent une tendance à procéder à des enquêtes factuelles sur les conditions de travail et sur le modèle organisationnel d'Uber, elles ont néanmoins souvent recours aux critères classiques de la subordination juridique. Si certaines décisions ont mis en évidence l'innovation technologique et le caractère perturbateur d'Uber, les éléments de subordination découlant des particularités du travail sur les plateformes numériques n'ont pas été pris en compte dans la définition juridique du lien de subordination. Pour attester de la présence d'indices classiques prouvant un lien de subordination, les décisions reconnaissant le statut de salarié ont avancé qu'Uber donnait des consignes sur les services à fournir. Dans ces affaires, les tribunaux ont estimé que, même si le chauffeur pouvait choisir quand et comment effectuer ces services, cela ne suffisait pas à exclure le lien de subordination. Le pouvoir de direction découle également de la possibilité de sanctionner le chauffeur, notamment en l'excluant de la plateforme.

La jurisprudence brésilienne reste incertaine sur la qualification juridique des services fournis par le biais de plateformes numériques. D'un point de vue plus théorique, le principal débat qui se déroule devant les prétories est de savoir si cette nouvelle forme de travail doit être jugée à l'aune du critère classique du lien de subordination. Force est de constater que l'on a peu commenté l'insuffisance des critères de temps, d'espace et de délégation de travail pour identifier le lien de subordination dans ces nouvelles méthodes de production et de travail. La jurisprudence n'évoque donc pas l'hypothèse d'une inadéquation du modèle normatif actuel pour analyser les nouvelles formes de travail découlant de l'utilisation intensive des plateformes numériques. Dans le contenu intrinsèque des décisions de justice, aucun effort ne semble réellement avoir été entrepris pour élaborer de nouveaux critères de subordination, lesquels pourraient éventuellement mettre en lumière un déficit d'autonomie. Le chauffeur n'a pas accès aux informations principales, dissimulées par la plateforme, qui lui auraient pourtant permis, par exemple, de savoir où le passager souhaite se rendre. On peut dès lors en conclure qu'il n'est pas libre d'accepter ou de décliner une course. Certes, les refus sont possibles, mais ils restent limités et soumis à sanction, y compris la radiation du chauffeur de l'application. En outre,

l'absence de coopération entre Uber et ses chauffeurs n'est pas non plus évoquée, car seul Uber contrôle les informations clés nécessaires à l'activité et peut les modifier de manière unilatérale. De plus, ces travailleurs indépendants ne voient aucune possibilité réelle de développer leur activité avec l'entreprise.

CONCLUSION

L'analyse des décisions de justice révèle de nouvelles tendances de la jurisprudence brésilienne, notamment en ce qui concerne la structure argumentative des arrêts. Toutefois, les jugements analysés, qui devaient évaluer la qualification juridique de ces nouveaux contrats, restent tributaires des indices classiques de la subordination juridique, ce qui révèle ainsi les efforts déployés pour faire entrer ces relations de travail dans le cadre institutionnel déjà existant. Malgré la volonté prétorienne de faire prévaloir la réalité factuelle sur les stipulations conventionnelles et la reconnaissance de nouvelles formes de travail, la jurisprudence ne semble pas encore admettre pleinement l'évolution des schémas classiques de dépendance et de subordination.

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

