

2023/1

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

## ÉTUDES

La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France

**MATTHIEU CHABANNES**

Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans

**BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRÉ**

La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle

**MARCO PERUZZI**

Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?

**VALERIE KÜHN**

Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale

**HILARION KONTCHOP**

Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE

**BERNADETT SOLYMOSSI-SZEKERES**

Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail

**CAROLE SÉNÉCHAL**

L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil

**ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES & GUILHERME ARRAES ALENCAR CUNHA**

La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations

**OLGA FOTINOPOULOU BASURKO & XOSÉ MANUEL CARRIL VAZQUEZ**

La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale

**MARGARITA I. RAMOS QUINTANA**

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : AFRIQUE DU SUD / ALGÉRIE / BÉNIN / CÔTE D'IVOIRE / ISRAËL / SÉNÉGAL / TUNISIE - AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS / MEXIQUE / PÉROU - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / CORÉE DU SUD - EUROPE : ALLEMAGNE / BELGIQUE / BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / PAYS-BAS / RÉPUBLIQUE TCHÈQUE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / SUÈDE / SUISSE / TURQUIE

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

## Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

## Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme de Bordeaux (MSHBx /UAR 2004).

## Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

## Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngione Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), L. Lurie et E. Edo (Israël), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-Océanie** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : U. Becker et J. Brockmann (Allemagne), V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Dožan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2023/1

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

# International Association of Labour Law Journals - IALLJ

---

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

## Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)  
Arbeit und Recht (Allemagne)  
Australian Journal of Labor Law (Australie)  
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)  
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)  
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)  
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)  
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)  
Diritti lavori mercati (Italie)  
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)  
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)  
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)  
European Labour Law Journal (Belgique)  
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)  
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)  
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)  
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)  
International Labour Review (OIT)  
Japan Labor Review (Japon)  
Labour and Social Law (Biélorussie)  
Labour Society and Law (Israël)  
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)  
Lavoro e Diritto (Italie)  
Pécs Labor Law Review (Hongrie)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)  
Revue de Droit du Travail (France)  
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)  
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)  
Temas Laborales (Espagne)  
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

## ÉTUDES

- p. 6 MATTHIEU CHABANNES**  
La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France
- p. 26 BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRE**  
Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans
- p. 38 MARCO PERUZZI**  
La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle
- p. 54 VALERIE KÜHN**  
Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?
- p. 66 HILARION KONTCHOP**  
Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale
- p. 84 BERNADETT SOLYMOSSI-SZEKERES**  
Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE
- p. 100 CAROLE SÉNÉCHAL**  
Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail
- p. 116 ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES & GUILHERME ARRAES ALENCAR CUNHA**  
L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil
- p. 128 OLGA FOTINOPOULOU BASURKO & XOSÉ MANUEL CARRIL VAZQUEZ**  
La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations
- p. 142 MARGARITA I. RAMOS QUINTANA**  
La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

- p. 156 **AFRIQUE DU SUD** - Debbie Collier
- p. 164 **ALGÉRIE** - Zina Yacoub
- p. 168 **BÉNIN** - Gautier Makoudote
- p. 172 **CÔTE D'IVOIRE** - Urbain Seri Bi
- p. 176 **ISRAËL** - Eshet Edo
- p. 182 **SÉNÉGAL** - Massamba Gaye
- p. 188 **TUNISIE** - Nouri Mzid & Kamel Baklouti

### AMÉRIQUES

- p. 192 **ARGENTINE** - Diego Ledesma Iturbide
- p. 194 **BRÉSIL** - Ana V. Moreira Gomes & Alana C. Martins Gomes
- p. 198 **CANADA** - Renée-Claude Drouin
- p. 204 **CANADA** - Lucie Lamarche
- p. 210 **CHILI** - Andrés Ahumada Salvo
- p. 214 **ÉTATS-UNIS** - Ruben J. Garcia
- p. 220 **MEXIQUE** - Emmanuel López Pérez
- p. 224 **PÉROU** - Maria Katia Garcia Landaburu

### ASIE - OCÉANIE

- p. 230 **AUSTRALIE** - Daniel Tracey
- p. 224 **CORÉE DU SUD** - Ida Dahea Lee

### EUROPE

- p. 240 **ALLEMAGNE** - Judith Brockmann & Konstanze Rothe
- p. 254 **BELGIQUE** - Vanessa De Greef
- p. 260 **BULGARIE** - Atliana Mileva
- p. 264 **FRANCE** - Paul Vanpeene
- p. 266 **FRANCE** - Pauline Fleury & Maëllie Labarthe
- p. 274 **IRLANDE** - Caroline Murphy & Lorraine Ryan
- p. 280 **ITALIE** - Sylvain Nadalet
- p. 286 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - Elena Serebryakova
- p. 290 **PAYS-BAS** - NICOLA GUNDT
- p. 294 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - Martin Štefko
- p. 296 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - Ljubinka Kovačević
- p. 302 **SUÈDE** - Peter Ramsjö
- p. 308 **SUISSE** - Sabine Magoga Sabatier
- p. 314 **TURQUIE** - Kübra Doğan Yenisey & Seda Ergüneş Emrağ



ACTUALITÉS JURIDIQUES  
INTERNATIONALES



## COMBLER LES LACUNES JURIDIQUES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES EN SUÈDE

Une enquête du gouvernement suédois, publiée en août 2022 (SOU 2022:45), suggère d'étendre les obligations de prévention dans le droit suédois de la santé et de la sécurité au travail (ci-après « SST »), à des relations de travail atypiques, tel le travail réalisé *via* une plateforme numérique (ci-après dénommé « travail de plateforme »).

Pour en expliquer la pertinence, il convient d'examiner le contexte juridique d'un point de vue européen et suédois.

### I - LE CONTEXTE JURIDIQUE DU TRAVAIL DE PLATEFORME DANS LA LÉGISLATION SUÉDOISE SUR LA SST

Le travail de plateforme est un sujet important au regard de la législation sur la SST. L'objectif serait d'inscrire les travailleurs de plateforme au sein d'un régime spécifique, pour que la législation SST leur soit applicable<sup>1</sup>.

C'est un enjeu que de déterminer qui, le cas échéant, serait responsable de la prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs de plateforme<sup>2</sup>. Cet enjeu est d'ailleurs pris en compte dans l'actuelle proposition de directive de l'UE relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail *via* une plateforme.

Cette proposition de directive suggère de présumer qu'une plateforme est employeur dès lors qu'elle remplit au moins deux des cinq critères requis<sup>3</sup>.

1 Voir par exemple A. Cefaliello, « An Occupational Health and Safety Perspective on EU Initiatives to Regulate Platform Work : Patching up Gaps or Structural Game Changers ? », *Journal of Work Health and Safety Regulation*, n°1/2023, p. 122 (sur la façon dont la responsabilité légale peut être déclenchée, conformément à la loi sur la santé et la sécurité au travail, en attribuant le statut de « travailleur » aux travailleurs de plateformes) ; A. Aloisi et V. De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart Publishing, 2022, p. 112 ; J. Prassl, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, 2018, p. 96 (sur la pertinence de la référence à l'emploi ou au statut de « travailleur » pour le travail de plateforme).

2 Voir par exemple A. Cefaliello, « An Occupational Health and Safety Perspective on EU Initiatives to Regulate Platform Work: Patching up Gaps or Structural Game Changers? », *op. cit.*, p. 122.

3 A. Aloisi et V. De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, *op. cit.*, p. 111 (pour une discussion sur le statut d'employeur des entreprises de plateforme dans le cadre de la directive proposée).

Bien que la proposition de directive européenne ne soit pas examinée en détail ici, remarquons qu'elle reconnaît qu'une plateforme peut être considérée comme un employeur.

Du point de vue suédois, l'identification de l'employeur est fondamentale pour que les travailleurs puissent bénéficier de la pleine protection de la législation nationale en matière de SST. Selon la loi suédoise sur le milieu de travail (*Arbetsmiljölagen*, 1977:1160, ci-après « AML »), les *employeurs* sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter que leurs salariés ne soient exposés à des maladies ou à des accidents<sup>4</sup>.

En outre, le champ d'application de la loi AML est en principe limité au travail effectué par un salarié pour un *employeur*<sup>5</sup>.

Toutefois, ces dernières années, la jurisprudence suédoise a plutôt eu tendance à considérer que les entreprises de plateforme ne sont pas des employeurs au sens de la législation sur la SST.

Il ressort, en effet, de la jurisprudence que les tribunaux ont rejeté les demandes formulées par l'Autorité suédoise pour l'expertise en matière d'environnement de travail, visant à considérer les plateformes comme des employeurs.

Au regard de ces affaires, il paraît difficile d'attribuer le statut d'employeur aux entreprises de plateformes<sup>6</sup>. Tout d'abord, la question du statut d'employeur est juridiquement complexe dans la mesure où, conformément à la loi AML, il est soumis à une appréciation à la fois globale et individuelle<sup>7</sup>. Cela soulève la question de savoir si, et dans quelles conditions, les plateformes peuvent se voir attribuer le statut d'employeur et la responsabilité de préserver la santé et la sécurité des travailleurs de plateformes.

En résumé, si la loi suédoise sur la santé et la sécurité au travail s'applique au travail effectué via une plateforme, il n'est pas certain que la plateforme assume les responsabilités qui incombent aux employeurs.

Pour cette raison, les travailleurs de plateformes pourraient être privés de l'application et de la protection de la loi sur la SST. Ceci montre la difficulté de déterminer qui, le cas échéant, est responsable de la prévention des risques pour

4 Loi AML, chap. 3, art. 2. Voir Directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, art. 5 relatif à l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

5 Loi AML, chap. 1, art. 2. Toutefois, la loi AML peut également concerner certaines catégories assimilées à des salariés, même s'il ne s'agit pas de salariés contractuels au sens formel. Voir Loi AML, chap. 1, art. 3 et 4. Voir également P. Andersson et T. A. Novitz, « Risk assessment and Covid-19 : systems at work (or not) in England and Sweden », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°4/2021, p. 70.

6 *Kammarrätten i Göteborg*, affaires n°4120-21 (19 novembre 2021) et n°6394-21 (9 décembre 2021). Cf. P. Andersson et T. A. Novitz, « Risk assessment and Covid-19 : systems at work (or not) in England and Sweden », *op. cit.*, p. 71 (sur la question juridique du statut d'employeur dans le cadre du travail via une plateforme selon la jurisprudence suédoise).

7 H. Gullberg et K.-I. Rundqvist, *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 juli 2018, Kommentarer och författningar*, Norstedts, 2018, p. 57.

la santé et la sécurité au travail des travailleurs de plateformes, conformément à la législation suédoise. De ce point de vue, il est possible d'affirmer que la loi AML présente un vide juridique.

Toutefois, comme indiqué en introduction, cette lacune pourrait être comblée par une initiative récente.

Une enquête, SOU 2022:45 (ci-après « l'Enquête »), propose la création d'une nouvelle catégorie juridique, celle de mandant (en suédois, *uppdragsgivare*). Même si elle ne vaut pas uniquement pour le travail effectué *via* une plateforme, elle pourrait très bien s'appliquer aux entreprises de plateformes.

La proposition de l'Enquête viserait donc à reconnaître une obligation de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs de plateformes, même si aucun employeur ne peut être identifié ou si le statut d'employeur est légalement contesté<sup>8</sup>.

L'Enquête sera brièvement décrite et discutée ci-dessous, avec un accent particulier mis sur la façon dont les catégories juridiques proposées pourraient être appliquées au travail de plateforme.

## II - VERS UNE OBLIGATION DE PRÉVENTION ÉTENDUE DANS LE CADRE DU TRAVAIL VIA UNE PLATEFORME

L'Enquête suggère d'introduire deux nouveaux articles dans la loi AML, qui traiteraient de la responsabilité du *mandant* - une catégorie qui n'existe pas à l'heure actuelle au sein de la législation suédoise sur la SST.

La catégorie proposée concernerait les personnes physiques ou morales, y compris potentiellement les entreprises de plateforme. Elle viserait ceux qui *engagent une personne physique ou morale pour travailler* dans l'entreprise du mandant<sup>9</sup>.

Cette condition serait plus ou moins pertinente pour les entreprises de plateforme, puisque chaque plateforme est différente. Par exemple, une entreprise de plateforme qui se contente d'agir comme intermédiaire entre les fournisseurs de services et les utilisateurs finaux ne remplit pas cette condition<sup>10</sup>.

Une autre condition préalable à la qualité de mandant est d'exercer une *influence* majeure sur l'environnement de travail<sup>11</sup>. Cette condition préalable est cruciale pour les entreprises de plateformes, car elles peuvent parfois simplement servir d'intermédiaire dans le travail, sans influencer sur sa réalisation<sup>12</sup>.

Pour être considérée comme ayant une influence majeure, l'entreprise de plateforme doit contrôler l'exécution du travail. En d'autres termes, elle doit avoir

8 SOU 2022:45, p. 79 (sur les problèmes juridiques abordés dans l'Enquête).

9 *Ibid.*, p. 344.

10 *Ibid.*, p. 162.

11 *Ibid.*, p. 344.

12 *Ibid.*, p. 171.

la possibilité de prendre des mesures en fonction des responsabilités qui lui incombent en matière de SST.

La question de savoir qui exerce une influence majeure dépend de critères liés à l'environnement de travail. Ces critères peuvent inclure le contrôle du temps de travail, les instructions sur la manière d'effectuer le travail, la supervision manuelle ou numérique de l'exécution du travail ou de la qualité du travail réalisé, ou la connaissance des facteurs de risque du travail sur plateforme<sup>13</sup>.

Là encore, une distinction peut être opérée entre les acteurs qui ont une influence majeure et ceux qui n'en ont pas. Pour citer un exemple, il existe des entreprises qui ne sont chargées que de la facturation et de l'administration au nom d'une personne effectuant un travail indépendant. Selon l'Enquête, ces entreprises ne seraient généralement pas considérées comme ayant une influence majeure<sup>14</sup>.

Au final, une entreprise de plateforme pourrait, sous conditions strictes, entrer dans la catégorie proposée de *mandant*. À ce titre, elle serait chargée de prendre des mesures qui s'apparentent largement aux obligations d'un employeur en matière de SST envers ses salariés. Le mandant ne serait pas obligé de prendre des mesures à long terme, mais il serait responsable de la gestion de l'environnement de travail quotidien des personnes qui travaillent<sup>15</sup>. Les responsabilités du mandant seraient limitées aux tâches effectuées dans le cadre de sa mission de mandant.

Pour les entreprises de plateformes, les responsabilités du mandant sont donc limitées aux services que l'entreprise fournit (c'est-à-dire le service requis du travailleur de plateforme)<sup>16</sup>.

## Conclusion

Il ressort de l'Enquête que la Suède pourrait adopter une approche proactive pour réglementer la responsabilité en matière de SST à l'égard du travail effectué *via* une plateforme. Cela semble pertinent car il est actuellement compliqué de savoir à qui incombe réellement la prévention des risques en matière de SST pour ces travailleurs<sup>17</sup>.

On pourrait donc affirmer qu'une nouvelle législation en matière de SST est nécessaire pour identifier une entité responsable de l'environnement de travail des plateformes. L'introduction de la catégorie de « mandant », comme le suggère l'Enquête, permettrait cette identification. Cette catégorie serait applicable même si un travailleur de plateforme n'a pas d'employeur.

De cette façon, l'Enquête marque un changement d'orientation pragmatique qui s'éloigne de la question juridiquement complexe de la qualification « employeur ». Elle permettrait aux travailleurs de plateformes de bénéficier de la

13 *Ibid.*

14 *Ibid.*, p. 173.

15 *Ibid.*

16 SOU 2022:45, p. 174

17 Voir partie 1 de cet article.

protection juridique de la loi sur la santé et la sécurité au travail, même dans les cas où le statut d'employeur est douteux ou contesté.

Néanmoins, la proposition de l'Enquête laisse certaines questions sans réponse.

Comme nous l'avons déjà noté, la jurisprudence suédoise sur le travail de plateforme montre qu'il n'est pas toujours possible d'identifier un employeur. En tout cas, cette jurisprudence indique que les entreprises de plateforme pourraient ne pas avoir le statut d'employeur au sens de la loi AML<sup>18</sup>.

Par conséquent, il se peut qu'il ne soit pas possible d'identifier *un* employeur lié au travail de plateforme<sup>19</sup>. En l'absence d'employeur, la loi AML ne peut être appliquée, sauf si le travailleur relève d'une catégorie assimilée à un salarié<sup>20</sup>. Cependant, comme les travailleurs de plateformes n'entrent pas nécessairement dans ces catégories, le travail effectué *via* une plateforme peut ne pas relever du champ d'application de la loi AML.

Paradoxalement, l'Enquête propose malgré tout de créer une nouvelle catégorie juridique dans la loi AML, censée s'appliquer au travail de plateforme. Cette catégorie, ainsi que la responsabilité qui lui est associée, pourrait s'avérer peu utile dans les situations où la loi AML ne s'applique pas (ce qui pourrait être le cas du travail de plateforme).

En somme, il existe un risque potentiel que la catégorie de responsabilité proposée ne s'applique même pas au travail de plateforme - du moins dans les cas où aucun employeur ne peut être identifié. Ces préoccupations, même si elles sont hypothétiques, doivent être examinées de manière critique afin de déterminer comment la proposition pourrait être appliquée efficacement conformément à la loi suédoise sur la santé et la sécurité au travail.

Dernière remarque, l'Enquête intervient à un moment où l'UE a proposé une directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail *via* une plateforme.

Si cette proposition de directive aboutit - comme l'a indiqué le Parlement européen au début de l'année 2023<sup>21</sup> - il reste à voir si les propositions de l'Enquête seront toujours considérées comme pertinentes au regard de la législation.

Une nouvelle catégorie de responsabilité serait-elle encore nécessaire si la directive proposée ouvre la voie à la reconnaissance, par voie de présomption, de la qualité d'employeur de l'entreprise de plateforme ? La nouvelle catégorie juridique serait-elle alors considérée comme superflue ?

Ces questions peuvent faire l'objet de considérations politiques, mais elles n'en sont pas moins pertinentes d'un point de vue juridique.

18 *Ibid.*

19 SOU 2022:45 s. 83, qui parvient à une conclusion similaire.

20 Voir partie 1 de cet article.

21 <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230130IPR70206/digital-workers-meets-ready-for-talks-on-new-law-to-improve-working-conditions>

Comme le souligne l'Enquête, il est encore trop tôt pour savoir quelles incidences la directive pourrait avoir sur le droit suédois<sup>22</sup>. Il sera néanmoins intéressant de voir, lorsque la proposition de directive de l'UE aboutira, son impact sur la proposition de l'Enquête.

Dans l'ensemble, l'Enquête est un travail qui suscite la réflexion. Elle pourrait permettre des évolutions réglementaires dans la législation suédoise sur la santé et la sécurité au travail qui combleraient un vide juridique pour les travailleurs de plateformes.

Dans le même temps, elle soulève des questions sur la manière dont le travail de plateforme peut être - et sera - réglementé à l'avenir.

---

22 SOU 2022:45, p. 190.



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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> 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 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél : 33(0)5 56 84 54 74

[marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto: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) ;
- les références bibliographiques de 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.

# LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)  
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)  
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)  
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)  
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)  
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)  
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)  
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)  
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)  
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)  
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)  
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)  
ILJ = Industrial Law Journal (UK)  
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)  
ILR = International Labour Review (ILO)  
JLR = Japan Labor Review (Japan)  
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)  
LD = Lavoro e Diritto (Italy)  
OIT = Revue internationale de travail  
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)  
RL = Relaciones Laborales (Spain)  
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)  
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)  
RDT = Revue de Droit du Travail (France)  
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)  
TL = Temas Laborales (Spain)  
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

# ABONNEMENTS ET TARIFS

## SUBSCRIPTIONS AND RATES

## SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

### TARIFS 2023

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350  
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC  
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément  
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex  
FRANCE  
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)  
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

Email : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro 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	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

### 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) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à  
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at  
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

REVUE

2023/1

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

**Marie-Cécile CLÉMENT**

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux  
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : [marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto:marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr)

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

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 avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2022/4

**STUDIES**

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :

Daniel Dumont, Maria Giovannone, Marcel Zernikow

**THEMATIC CHAPTER**

**THE SOCIAL AND SOLIDARITY-BASED ECONOMY**

(Coordinated by Isabelle Daugareilh and Mathieu de Poorter)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF:

Timothée Duverger, David Hiez, Emanuele Dagnino, Riccardo Tonelli & Laurentino Javier Dueñas Herrero, Mohamed Bachir Niang, Andrew B. Wolf & Maria Figueroa.

**COMPARATIVE LABOUR CASE LAW**

**THE JURISPRUDENTIAL PROTECTION OF THE WHISTLEBLOWER EMPLOYEE**

(Coordinated by Allison Fiorentino and Alexandre Charbonneau)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF :

Abigail Osiki, Adriana Orifici, Lauren Kierans, Urwana Coiquaud & Jeanne Pérès.

**INTERNATIONAL LEGAL NEWS**

AMERICA: USA

ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA

EUROPE: IRELAND / ITALY / POLAND / REPUBLIC OF SERBIA / UNITED KINGDOM

INTERNATIONAL ORGANIZATIONS: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2023/2

**JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE**

Thème : L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise  
Coordination par GILLES AUZERO ET ALLISON FIORENTINO

**JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE**

Thème : L'avis consultatif OC-27/21 de la CIDH : droits collectifs des travailleurs et genre

**ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES**

**CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE**

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

**REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

**4 numéros par an**

~3 éditions papier (en français)

~1 édition électronique (en anglais)

**2023/1**

Études

Actualités Juridiques Internationales

**2023/2**

Jurisprudence Sociale Comparée  
Jurisprudence Sociale Internationale  
Actualités des organisations internationales  
Chronique bibliographique

**2023/3**

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

**2023/4**

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International Legal News

**Pour plus d'informations**

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

**Contact**

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

**COMPTRASEC**

Centre de droit comparé du travail  
et de la sécurité sociale

université  
de **BORDEAUX**



40 euros  
ISSN 2117-4350