

CAROLINE MURPHY  
LORRAINE RYAN

DÉPARTEMENT DES ÉTUDES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI, KEMMY BUSINESS  
SCHOOL, UNIVERSITÉ DE LIMERICK

**QUEL IMPACT SUR LA GIG ECONOMY EN IRLANDE ?  
ANALYSE DE L'ARRÊT KARSHAN LIMITED C/  
THE REVENUE COMMISSIONERS**

L'augmentation du nombre de personnes travaillant au sein de la *Gig Economy* et ses implications en droit du travail ont fait l'objet d'une attention particulière dans de nombreux pays ces dernières années<sup>1</sup>. La nature changeante de l'emploi à l'ère numérique a donné lieu à des incertitudes concernant certaines des caractéristiques essentielles de la relation de travail traditionnelle. Ainsi, le statut des travailleurs ayant un emploi atypique, comme les travailleurs occasionnels ou ceux de la *Gig Economy*, a été examiné par les tribunaux à de nombreuses reprises, avec des résultats variables. Dans ces affaires, il est essentiel de déterminer s'il existe ou non une relation d'emploi, notamment si les personnes doivent être considérées comme des salariés dans le cadre d'un *contrat de travail* ou comme des entrepreneurs indépendants dans le cadre d'un *contrat de prestation de service* (ou de toute autre catégorie intermédiaire telle que le « statut de travailleur », au Royaume-Uni, par exemple)<sup>2</sup>. La détermination du statut d'emploi est souvent la première étape dans une affaire, car l'application du droit du travail, les droits des travailleurs et d'autres questions telles que l'impôt sur le revenu et l'assurance sociale dépendent de ce statut. Par exemple, si une personne a le statut d'entrepreneur indépendant et non celui de salarié, les droits prévus par le droit du travail, tels que les congés annuels, le salaire minimum national, etc., ne s'appliquent pas<sup>3</sup>. Fin 2023, la Cour suprême irlandaise a rendu un jugement dans une affaire opposant, de longue date, *Karshan Ltd. t/a Domino's Pizza c/ the Revenue Commissioners*<sup>4</sup>, qui portait sur la question du statut d'emploi des travailleurs. Même si l'affaire est centrée sur le régime fiscal et non sur le droit du travail en tant que tel, l'arrêt devrait avoir, à l'avenir, des implications cruciales en droit du travail irlandais.

1 M. Doherty et V. Franca, « Solving the "Gig-saw"? Collective Rights and Platform Work », *Industrial Law Journal*, vol. 49, n°3, 2020, p. 352 (<https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz026>) ; A. Stewart et J. Stanford, « Regulating work in the gig economy: What are the options? », *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 28, n°3, 2017, p. 420 (<https://doi.org/10.1177/1035304617722461>).

2 Voir J. Carby Hall, « The Uber Case », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, n°4, 2021, p. 254.

3 *Ibid.*

4 [2023] IESC 24.

## I - KARSHAN LTD. T/A DOMINO'S PIZZA C/ THE REVENUE COMMISSIONERS

L'essentiel de l'affaire portait sur le statut des livreurs de pizzas travaillant pour Karshan (Domino's Pizza) pour pouvoir définir leur régime d'imposition sur le revenu en vertu de la loi de 1997 sur la consolidation des impôts (*Taxes Consolidation Act*). Alors que Karshan soutenait que les livreurs étaient des entrepreneurs indépendants, imposables en vertu de l'annexe D de cette loi, les Commissaires du fisc considéraient qu'ils étaient salariés et donc imposables en vertu de l'annexe E de cette loi aux fins de l'impôt sur le revenu (PAYE) et de l'assurance sociale nationale (PRSI)<sup>5</sup>.

Dans cette affaire de longue haleine, les Commissaires du fisc ont d'abord déterminé en 2014 que Karshan devait 215 718 euros d'impôts au titre des années 2010-2011, estimant que les livreurs étaient salariés et non entrepreneurs. Cette décision a été prise en dépit d'un accord écrit global que Karshan avait demandé aux livreurs de signer, indiquant qu'ils comprenaient que tout travail de livraison effectué l'était « strictement en tant qu'entrepreneur indépendant » et qu'ils reconnaissaient que Karshan n'avait « aucune responsabilité ou obligation de déduire et/ou de payer la PRSI ou l'impôt sur les sommes qu'ils pourraient recevoir dans le cadre de cet accord ». Toutefois, comme l'a démontré l'affaire *Autoclenz*<sup>6</sup> devant la Cour suprême du Royaume-Uni, l'accord écrit n'est qu'un élément à prendre en considération : le « véritable accord sera souvent établi à partir de l'ensemble des circonstances de l'affaire ». D'autres éléments peuvent être pris en compte, tels que la réalité de la relation et la différence de pouvoir de négociation entre les parties à un contrat de travail.

La Commission des recours fiscaux a décidé que les livreurs étaient salariés de Karshan et la Haute Cour a confirmé cette décision en appel. Toutefois, la décision de la Haute Cour a ensuite été renversée par la Cour d'appel<sup>7</sup> qui a estimé que le « Commissaire du revenu avait qualifié à tort les livreurs comme étant salariés de Karshan car il n'y avait pas de réciprocité d'obligation ». L'affaire a ensuite fait l'objet d'un recours devant la Cour suprême.

## II - LE JUGEMENT DE LA COUR SUPRÊME

Le 20 octobre 2023, le juge Brian Murray a publié la décision tant attendue au nom des sept juges de la Cour. L'arrêt de 191 pages a fourni une analyse approfondie de la jurisprudence antérieure et des lois britanniques remontant jusqu'aux lois *Master and Servant Acts* (lois sur le maître et le serviteur) et *Employers and Workmen Acts* (lois sur les employeurs et les travailleurs). L'évolution de la jurisprudence a été étudiée en détail, permettant de déterminer le statut d'emploi des travailleurs et d'apporter des précisions importantes à ce sujet dans les conclusions. Le statut

5 « Pay As You Earn, income tax in Ireland and Pay Related Social Insurance », 27 octobre 2023 : Update following judgment delivered in *The Revenue Commissioners v. Karshan (Midlands) Ltd. t/a Domino's Pizza*.

6 *Autoclenz Ltd c Belcher & Ors* [2011] UKSC 41.

7 L'un des juges de cette Cour, le juge Whelan, a exprimé son désaccord.

d'emploi est au cœur d'une grande partie de la législation du travail adoptée depuis le milieu du vingtième siècle. Pourtant, comme l'a fait remarquer le juge Murray, la législation identifie rarement la manière dont une forme contractuelle (salarial) doit être distinguée de l'autre (entrepreneur indépendant). Ainsi, à bien des reprises les tribunaux ont été amenés à évaluer dans quelle mesure un employeur exerçait un *contrôle* sur le travailleur, dans quelle mesure le travailleur était engagé dans sa propre *entreprise*, dans quelle mesure le travail (ou le travailleur) était *intégré* au sein de l'entreprise de l'employeur.

Ces évaluations menées dans le cadre d'affaires où le travail était effectué sur une base occasionnelle, ponctuelle, intermittente ou *ad hoc* ont été examinées à de nombreuses reprises par les tribunaux irlandais et britanniques. Étant donné le recours croissant à des modalités de travail précaires telles que les contrats zéro heure et le travail au sein de la *Gig Economy*, le statut des travailleurs est souvent contesté (voir par exemple *Ticketline trading as Ticketmaster c/ Sarah Mullen*<sup>8</sup> ; *Stack c/ Ajar-Tec Ltd.*<sup>9</sup> ; *O'Kelly and Others c/ Trusthouse Forte plc*)<sup>10</sup>. Toutefois, comme le note le juge Murray, ces formes de travail sont « loin d'être nouvelles ». Dans les années 1980, au Royaume-Uni, le concept d'« obligation réciproque » - l'obligation pour l'employeur de fournir du travail et pour le travailleur d'exécuter le travail fourni - a été au centre de plusieurs affaires. À tel point que l'exigence de « réciprocité » a été interprétée comme étant une condition *sine qua non* et permanente tout au long de la relation de travail.

Par exemple, dans l'affaire *Minister for Agriculture and Food vs Barry and Ors*<sup>11</sup>, en 2008, le concept de réciprocité était au cœur du débat, le juge Edwards notant que « si cette réciprocité n'est pas présente, alors soit il n'y a pas de contrat du tout, soit, quel que soit le contrat existant, il doit s'agir d'un contrat de prestation de service ou de toute autre nature, mais pas d'un contrat de travail ». Dans l'affaire *Carmichael and Leese c/ National Power plc*<sup>12</sup>, il a été mentionné un « niveau minimum incompressible d'obligation réciproque nécessaire à la création d'un contrat de travail ». En d'autres termes, si la réciprocité de l'obligation n'est pas établie en premier lieu, inutile d'aller plus loin, car quelle que soit la relation existante, elle ne peut pas être qualifiée de contrat de travail. C'est essentiellement sur ce concept que Karshan s'est appuyé pour affirmer que les livreurs étaient des entrepreneurs indépendants et non des salariés. Karshan a défini sa vision de l'« obligation réciproque » comme suit : un engagement réciproque et permanent, sur la durée, au titre duquel l'employeur doit fournir du travail au salarié et le salarié doit exécuter le travail demandé par l'employeur »<sup>13</sup>. Ce faisant, les commentateurs ont noté que Karshan s'appuyait sur « l'obligation réciproque au sens de Barry pour décrire non seulement une obligation au moment où le travail est effectué, à savoir

8 Tribunal du travail, DWT1434 10 avril 2014.

9 [2008] IEHC 216.

10 [1984] QB 90 (CA).

11 [2008] IEHC 216.

12 [1999] ICR 1226 (HL).

13 Transcription de l'affaire *Karshan Ltd. t/a Domino's Pizza c/ the Revenue Commissioners* [2023] IESC 24.

que le travailleur effectue ce travail et que l'employeur le rémunère, mais aussi l'obligation de proposer et d'effectuer un travail qui se prolonge dans le temps»<sup>14</sup>.

Toutefois, dans l'affaire *Karshan*, le juge Murray a noté que le concept d'obligation réciproque était une « étiquette totalement ambiguë », à la fois « sur-utilisée et sous-analysée » en droit du travail. Il a noté par exemple que dans l'affaire *Henry Denny and Sons (Ireland) c. Minister for Social Welfare*<sup>15</sup> le juge (Keane J.) n'a fait aucune mention dans sa décision de la réciprocité de l'obligation, ni de l'exigence que l'employeur ou les salariés soient soumis à l'obligation permanente de proposer ou d'accepter du travail. Dans cette affaire, la personne (qui travaillait comme démonstratrice dans les supermarchés pour les produits du plaignant) a été considérée comme salariée dans le cadre d'un contrat de travail (renouvelable annuellement) sur la base de plusieurs éléments attestant de la réalité de la relation de travail. Dans cette affaire également, le contrat indiquait qu'elle était entrepreneure indépendante.

Le juge Murray a qualifié l'interprétation de la réciprocité par *Karshan* comme étant « l'erreur fondamentale de l'analyse juridique de *Karshan* ». En effet, dans un résumé intéressant des affaires précédentes traitant de la question du statut d'emploi des travailleurs, il note : « Les transporteurs, manutentionnaires, conducteurs de bétail, livreurs, déchargeurs de trains, prospecteurs, démonstrateurs de supermarchés et travailleurs à domicile qui ont défilé dans le cadre des affaires antérieures montrent que la common law peine à appliquer les principes visant à différencier un contrat de travail d'un contrat de prestation de service dans ce que l'on appelle aujourd'hui la *Gig Economy* bien avant que cette expression ne soit inventée, mais - jusqu'aux années 1980 - sans aucune référence à la « réciprocité de l'obligation » au sens où *Karshan* utilise ce terme »<sup>16</sup>.

Dans un rapport critique visant à évaluer le statut d'emploi des travailleurs, le juge Murray a suggéré que l'utilisation de l'expression « réciprocité de l'obligation » soit abandonnée. La question de savoir si un contrat est un contrat « de travail » ou « de prestation de service » devrait être résolue, « compte tenu de la jurisprudence bien établie », au moyen des cinq questions suivantes :

- 1 - Le contrat implique-t-il l'échange d'un salaire ou d'une autre rémunération au titre d'un travail ?
- 2 - Dans l'affirmative, s'agit-il d'un contrat en vertu duquel le travailleur accepte de fournir à l'employeur ses propres services, et non ceux d'un tiers ?
- 3 - Dans l'affirmative, l'employeur exerce-t-il un contrôle suffisant sur le salarié présumé pour que l'accord puisse être considéré comme un contrat de travail ?
- 4 - Si ces trois conditions sont remplies, le juge doit alors déterminer si les termes du contrat entre l'employeur et le travailleur, interprétés à la lumière de la liste des faits pertinents et des modalités de travail constatées entre les parties, sont compatibles avec un contrat de travail ou avec une autre forme de contrat. Le

14 A. Prendergast, « Supreme Court dismantles "mutuality of obligation" in Domino's Pizza ruling », *Industrial Relations News*, IRN 38, 26 octobre 2023.

15 [1997] IESC 9.

16 Transcription de l'affaire *Karshan Ltd. t/a Domino's Pizza c/ the Revenue Commissioners* [2023] IESC 24.

juge doit tenir compte, notamment, de la question de savoir si les modalités de travail indiquent que le salarié présumé travaille pour son propre compte ou pour le compte de l'employeur présumé.

5 - Enfin, il convient de déterminer si le régime législatif concerné comporte des éléments obligeant le tribunal à ajuster ou à compléter l'un ou l'autre des éléments précités.

Dans sa conclusion, il a noté que plusieurs questions ont été soulevées concernant la distinction entre un contrat de travail et un contrat de prestation de service. La question la plus importante soulevée devant le tribunal était de savoir (comme l'a soutenu Karshan), si l'engagement réciproque permanent, sur la durée, au titre duquel l'employeur doit fournir du travail au salarié et le salarié doit exécuter le travail demandé par l'employeur, était une condition *sine qua non* pour qualifier la relation d'emploi d'un travailleur. La question de l'existence d'un tel engagement permanent sera pertinente pour déterminer si un travailleur donné est un salarié et peut revêtir une importance particulière pour décider s'il y a continuité de l'emploi aux fins de certains régimes légaux, mais comme expliqué dans le présent arrêt, il ne s'agit pas d'une condition *sine qua non* pour qualifier la relation d'emploi d'un travailleur<sup>17</sup>.

La Cour suprême a donc jugé que les livreurs avaient le statut de salariés de Karshan (Domino's) et non celui d'entrepreneurs : « Karshan exerçait un contrôle étroit sur les livreurs lorsqu'ils travaillaient et, bien que certains aspects de leurs activités soient compatibles avec le statut d'entrepreneurs indépendants, la quantité de preuves rapportées permettait au Commissaire de conclure que les livreurs travaillaient pour Karshan et non pour leur propre compte »<sup>18</sup>.

## Conclusion

L'affaire Karshan est un arrêt important pour déterminer le statut d'emploi des travailleurs, notamment de ceux ne pouvant pas compter sur un volume d'heures garanti, comme c'est le propre de la *Gig Economy*. Ce qui est essentiel dans cette affaire, c'est qu'elle a conclu que la réciprocité d'obligation n'avait pas à être permanente, levant ainsi un obstacle juridique pour les travailleurs effectuant un travail à la demande. La décision et son application potentielle au droit du travail présentent toutefois des limites. La législation invoquée dans cette affaire (*Taxes Consolidation Act, 1997*) n'exige pas de continuité ou de durée spécifique d'occupation d'un emploi, contrairement à une grande partie de la législation en matière de droits du travail. La Cour a souligné que « la question de savoir si les livreurs doivent proposer un service de manière continu aux fins d'autres législations, et notamment de la législation en matière de droits du travail, ne peut être tranchée ici ».

Néanmoins, les commentateurs ont décrit cette décision comme étant « sans doute l'une des plus importantes en matière de droit du travail en Irlande durant

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> *Ibid.*

ce siècle »<sup>19</sup>. Une décision qui « promet d'être fréquemment citée et invoquée dans le cadre de futures affaires, à moins qu'elle ne soit remplacée par la législation européenne ». La directive de l'UE sur les plateformes de travail sera sans aucun doute pertinente pour juger des affaires similaires à l'avenir. Les Commissaires du fisc irlandais ont recommandé à toutes les entreprises et à leurs agents de se familiariser avec les détails de cette affaire, car il incombe aux entreprises de veiller à ce que les impôts requis soient déduits du salaire de leurs salariés<sup>20</sup>. Même si l'affaire tend à définir le statut des travailleurs à des fins fiscales plutôt qu'en vue de l'application des droits du travail en tant que tels, les commentateurs ont noté qu'elle a déjà un impact majeur dans le domaine des relations de travail et qu'elle incite certaines entreprises à réexaminer la manière dont elles définissent le statut des travailleurs.

---

19 A. Prendergast, « Supreme Court dismantles "mutuality of obligation" in Domino's Pizza ruling », *op. cit.*

20 Update following judgment delivered in *The Revenue Commissioners v. Karshan (Midlands) Ltd. t/a Domino's Pizza*.