

2020/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS
Coordination par **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

Introduction, **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie, **Eugenia Caracciolo di Torella**

La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes, **Laura Calafà**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019, **Guillaume Santoro**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande, **Laura Krüger**

L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais, **Susanne Burri**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158, **Sara Bagari**

Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité femmes/hommes au Portugal à la lumière de la Directive 2019/1158, **Catarina de Oliveira Carvalho**

Mise en œuvre en Pologne de la Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants, **Anna Musiala**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019, **Felicia Roşioru**

Transposition de la Directive 2019/1158 dans le droit du travail tchèque, **Vera Stangova**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit, **Oxana Golynger et Pascale Lorber**

La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158, **Stéphanie Perrenoud**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?, **Kitty Malherbe**

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE - AMÉRIQUES : BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS / PÉROU / URUGUAY - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / JAPON - EUROPE : BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / 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), Adrian 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).

Directrice de la publication

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

Rédactrice en Chef

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

Secrétaire de rédaction

Marilyne Mondolfi, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), 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** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et Massamba Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermiada Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuán Kiêt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiwicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS

COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

- p. 6 PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO**
Introduction
- p. 8 EUGENIA CARACCILO DI TORELLA**
La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie
- p. 20 LAURA CALAFÀ**
La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes
- p. 34 GUILLAUME SANTORO**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019
- p. 46 LAURA KRÜGER**
La Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande
- p. 58 SUSANNE BURRI**
L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais
- p. 70 SARA BAGARI**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158
- p. 82 CATERINA DE OLIVEIRA CARVALHO**
Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au Portugal : considérations et perspectives à la lumière de la Directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 94 ANNA MUSIALA**
Mise en œuvre en Pologne de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants
- p. 100 FELICIA ROȘIORU**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019
- p. 112 VERA STANGOVA**
Transposition de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans le droit du travail tchèque

SOMMAIRE 2020/3

- p. 118 OXANA GOLYNKER ET PASCALE LORBER**
La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit
- p. 132 STÉPHANIE PERRENOUD**
La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 144 KITTY MALHERBE**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 158 ALGÉRIE** - ZINA YACOB, Université de Béjaïa

AMÉRIQUES

- p. 164 BRÉSIL** - JULIANO BARRA, Université Mackenzie-Brésil, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et ARTHUR WEINTRAUB, Université Fédérale de Sao Paulo - Unifesp
- p. 168 CANADA** - GILLES TRUDEAU, Université de Montréal
- p. 172 CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez
- p. 176 ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 180 PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 184 URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

ASIE - OCÉANIE

- p. 188 AUSTRALIE** - SHAE MCCRYSTAL, Faculté de droit, Université de Sydney
- p. 192 JAPON** - YOJIRO SHIBATA, Université de Chukyo

EUROPE

- p. 196 BULGARIE** - YAROSLAVA GENOVA, Faculté de Droit de l'Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »
- p. 200 FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 206 FRANCE** - JEAN-PIERRE LABORDE, Université de Bordeaux
- p. 212 IRLANDE** - CAROLINE MURPHY et LORRAINE RYAN, Université de Limerick
- p. 218 ITALIE** - ALBERTO MATTEI, Université de Vérone
- p. 222 RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ, Université de Belgrade
- p. 226 TURQUIE** - MELDA SUR, Université d'Économie d'Izmir

JULIANO BARRA

UNIVERSITÉ MACKENZIE-BRÉSIL, UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON-SORBONNE

ARTHUR WEINTRAUB

UNIVERSITÉ FÉDÉRALE DE SAO PAULO - UNIFESP

LA GIG ECONOMY VUE PAR LES JUGES AU BRÉSIL

Une « relation d'emploi » porterait-elle des éléments autres qu'une « relation de travail » ? Si en droit français la réponse serait prudente, teintée d'un certain doute¹, en droit brésilien, elle serait empreinte de certitude : doctrine et jurisprudence traitent majoritairement la relation d'emploi comme un travail subordonné, fruit d'un contrat de travail.

A partir de ses travaux de thèse², le Professeur François Gaudu a étudié la notion d'emploi, considérant qu'elle « constitue une notion abstraite, un peu comme le patrimoine : chaque personne est titulaire d'un patrimoine, même si le contenu concret du patrimoine varie à l'extrême, de la grande richesse à la situation du surendetté (...) ; de même, chaque salarié est "titulaire d'emploi" »³. Certes, la notion de relation d'emploi est plus développée en sociologie ou en économie, qu'en droit.

Pour autant, force est de constater qu'au Brésil, la relation de travail est composée d'un ensemble de rapports parmi lesquels se trouve la relation d'emploi. Cette relation est d'ordre technique, plus restreinte, et, en général, nécessite un lien de subordination, une dépendance juridique, une habitude dans la prestation du service. Aussi, la *relation de travail* appréhenderait tant la conception classique de travail salarié (*relation d'emploi* entre un salarié et son employeur) qu'une relation de travail indépendant, autonome, comme par exemple le cas d'une prestation de services entre un avocat et son client, ou celle d'un maçon et du propriétaire d'un appartement (donneur d'ordre).

Les conséquences juridiques de chacune de ces deux relations sont distinctes, ce que le juge du travail brésilien a mis en évidence. Dans plusieurs arrêts se pose ainsi la question de la requalification juridique du contrat d'autoentrepreneur, en un contrat de travail entre un travailleur et une entreprise de technologie du partage (à l'instar d'Uber, Ubereats, Loggi, Rappi ou encore Ifood). Au Brésil, la relation d'emploi a des conséquences bien plus complexes qu'une relation de travail. C'est pourquoi, un régime juridique particulier lui est appliqué. De ce fait, une relation d'emploi exige préalablement l'existence d'éléments qualificatifs d'un travail salarié (la subordination, la rémunération et une convention).

1 T. Revet, « L'Objet du contrat de travail », *Droit social*, 1992, p. 859.

2 Voir F. Gaudu, *L'emploi dans l'entreprise privée, essai de théorie juridique*, Thèse, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 1986. Du même auteur, « La notion juridique d'emploi en droit privé », *Droit social*, 1987, p. 414.

3 F. Gaudu, « Les notions d'emploi en Droit », *Droit social*, 1996, p. 569.

Une fois qualifiée comme telle, émergerait :

(a) une relation institutionnelle avec une nature double du contrat de travail, c'est-à-dire un contrat et un acte-condition. Se dégage de ce dernier un facteur institutionnel non-contractuel en ce que le salarié serait le cocontractant de son employeur et membre du personnel ; la dimension contractuelle de la relation d'emploi entre employeur et salarié vient donc du contrat lui-même⁴ ;

(b) la relation d'emploi donne un « statut » au salarié, une pluralité de lois ayant vocation à régler la relation entre les parties sans leur consentement (ex. sécurité du travail), à l'instar de normes autonomes de nature privée telles que les conventions collectives ;

(c) l'existence d'une relation d'emploi soumet le contrat existant entre les parties au contrôle du juge, lequel pourra exercer son pouvoir sur les clauses considérées contraires à l'ordre public en faisant une analyse guidée par les principes de nécessité et de proportionnalité (ex. clauses de non-concurrence) ;

(d) les contrats créant une relation d'emploi sont par nature incomplets face à l'impossibilité de prévoir tous les événements pouvant l'influencer, à la différence d'un contrat commercial ;

(e) les relations d'emploi sont en général fondées sur une obligation contractuelle de moyen, et non une obligation de résultat.

Ainsi, le système brésilien de droit social admet cette division entre relations de travail et relations d'emploi. A titre d'illustration, la branche spéciale du pouvoir judiciaire nommée « Justice du travail » (*Justiça do Trabalho*) a vu sa compétence élargie depuis une modification de l'article 114 de la Constitution par l'amendement constitutionnel n°45 du 30 décembre 2004, qui lui reconnaît la faculté de juger et concilier non seulement des litiges entre salariés et employeurs - objet d'une *relation d'emploi* - mais également des *relations de travail*.

La « Justice du travail » est actuellement compétente pour analyser les dossiers entre travailleurs indépendants ou même les représentants commerciaux autonomes. Toutefois, il faut souligner que les juges des tribunaux régionaux du travail (Cours d'appel) **(I)**, comme ceux du tribunal supérieur du travail **(II)** ont une vision différente de la jurisprudence de plusieurs pays européens notamment sur la qualification de la relation entre les « *riders* » ou les chauffeurs privés et les entreprises qui administrent des applications mobiles pour réaliser ces activités de livraison ou de transport

I - LES ARRÊTS DES TRIBUNAUX RÉGIONAUX DU TRAVAIL (TRT)

La Constitution du Brésil désigne comme « tribunal régional du travail » les Cours d'appel spécialisées dans l'analyse des recours en deuxième instance pour

4 « Ce contrat de travail, qui illustre dans la plupart de ses applications concrètes la catégorie sociologique du contrat d'adhésion, a une nature double dont le rapport d'emploi tire une double dimension ». Voir A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen, « L'ordonnancement des relations du travail », *Recueil Dalloz*, 1998, p. 359.

les affaires de droit du travail. Un arrêt du TRT de l'État de Goiás **(A)**, et un du TRT de Sao Paulo **(B)**, ont estimé qu'il n'existait pas de contrat de travail et de relation d'emploi entre les livreurs et chauffeurs privés et les entreprises de la *gig economy*.

A - IL N'EXISTE PAS DE PREUVES POUR QUALIFIER LE LIVREUR D'UNE APP COMME SALARIÉ

Dans l'affaire n°0011740-41.2019.5.18.0008, la Justice du Travail de l'État du Goiás avait donné raison au livreur en requalifiant son contrat d'autoentrepreneur indépendant en contrat de travail. L'entreprise a interjeté appel et le tribunal régional du travail a statué de façon favorable à l'entreprise *Ifood.com Agência de Restaurantes Online S/A*.

D'après les juges, le faisceau d'indices n'était pas favorable à la requalification du contrat de travailleur indépendant. L'article 3^e de la « Consolidation des Lois du Travail » (ci-après CLT) prévoit que toute personne qui fournit des services de manière non occasionnelle/certaine/ non aléatoire à un employeur, sous sa subordination et en contrepartie d'un salaire, est qualifiée de salariée. De fait, au Brésil, pour qu'une relation juridique puisse être qualifiée de contrat de travail, il est nécessaire que plusieurs éléments soient réunis : le versement d'une rémunération, l'habitude dans la prestation du service, un travail exécuté *intuitu personae* par un individu, et l'existence caractérisée d'une situation de subordination juridique. Dans l'affaire précitée, le tribunal régional invoque notamment les raisons suivantes pour affirmer l'inexistence de relation d'emploi : le livreur utilisait son propre véhicule; c'était lui-même qui se connectait et se déconnectait à l'App pour démarrer ou terminer ses activités ; c'était le livreur lui-même qui définissait ses heures de travail; le demandeur avait donc une pleine autonomie pour exercer ses activités. D'après les preuves analysées, le faisceau d'indices correspondrait à un travail indépendant, sans la caractérisation d'une subordination juridique entre la société Ifood et le livreur.

B - ABSENCE D'ÉLÉMENTS POUR LA QUALIFICATION JURIDIQUE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ENTRE LE LIVREUR ET UNE ENTREPRISE D'APP

La « Justice du Travail » de Sao Paulo a rendu un jugement dans le sens de la non-caractérisation d'un contrat de travail entre un livreur et une entreprise d'App. Dans l'affaire n°1000478-61.2019.5.02.0028, le TRT a infirmé les arguments du salarié livreur afin de maintenir sa condition de travailleur indépendant vis-à-vis l'entreprise *Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda* (entreprise utilisant une application mobile, à l'exemple de Foodora, Deliveroo, etc.).

Les juges du Tribunal Régional ont repris ce raisonnement en constatant l'absence des éléments énoncés à l'article 3^e de la CLT (l'habitude dans la prestation du service, versement d'une rémunération, exécution *intuitu personae* et subordination juridique vis-à-vis du donneur d'ordre). Les magistrats ont ainsi estimé que « ces exigences ne sont pas présentes dans les relations entre les livreurs et les applications mobiles ». Les livreurs sont libres de fournir leurs services s'ils le souhaitent et quand ils le souhaitent. Ils peuvent avoir un emploi ou même se connecter à des Apps concurrentes, en alternant leur disponibilité entre elles chaque fois que cela leur convient. Or d'après les preuves produites dans le dossier, le livreur se rendait disponible pour travailler le jour qu'il désirait, débutant et achevant sa tournée au moment où il le décidait, choisissant la livraison à effectuer et la commande qu'il irait livrer. Cette jurisprudence fait écho au *leading case* jugé par la Haute juridiction travailliste brésilienne (TST).

II - LE TRIBUNAL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL (TST) ET L'AFFAIRE *UBER* : L'INEXISTENCE D'UN TRAVAIL SALARIÉ

L'interaction entre la CLT et les principes généraux du droit du travail se trouve au cœur de la jurisprudence travailliste brésilienne. Elle est mise en œuvre avec constance par la Haute Cour qui juge en droit les affaires relatives aux relations de travail : le Tribunal Supérieur du Travail (ci-après TST). Dans l'arrêt n°1000123-89.2017.5.02.0038 - un *leading case* Uber - le TST a pris une position différente de la jurisprudence de plusieurs pays européens, dont la France. La Haute juridiction n'a en effet pas considéré comme salarié un chauffeur qui utilisait une *App* mobile.

Au Brésil, le principal élément pour la qualification juridique du travail salarié réside dans la subordination juridique. Sans cet élément, le juge ne pourra pas requalifier la relation juridique.

Ainsi, les juges du TST ont estimé que le demandeur avait admis expressément la possibilité de rester *off-line* (hors ligne) de l'*App* Uber, sans limite de temps, une circonstance qui indiquait une absence totale et volontaire de prestation de services. Ce fait traduirait, dans la pratique, la grande flexibilité du demandeur pour déterminer sa routine, ses heures de travail, les lieux où il souhaitait travailler et le nombre de clients qu'il entendait servir par jour. Une telle autodétermination est incompatible avec la reconnaissance d'une relation d'emploi (contrat de travail), dans la mesure où celle-ci implique la subordination juridique comme principe de base, à la différence du travail indépendant.

Il faut souligner un passage très intéressant dans l'arrêt qui démontre la sensibilité du juge brésilien aux changements du concept de travail salarié. Les juges affirment ainsi que : « les relations de travail ont subi d'intenses changements avec la révolution technologique ; il incombe donc à cette Justice Spécialisée de rester attentive à la préservation des principes qui guident la qualification d'une relation de travail, à condition que tous ses éléments soient présents. Il faut néanmoins noter que le fait de protéger les travailleurs ne doit pas rendre impossible les nouvelles formes émergentes de travail, fondées sur des critères moins rigides et permettant une plus grande autonomie dans leur réalisation, notamment grâce à la libre disposition des parties, comme dans la présente affaire ».

Considérant que cet arrêt a été rendu par la 5^e Chambre du TST en février 2020, il est fort probable que d'autres affaires de cette nature arriveront devant la Cour et qu'une décision de sa section spéciale (SDI-I) sera prochainement nécessaire pour harmoniser la jurisprudence sur tout le territoire brésilien. A l'heure actuelle, la tendance semble aller dans le sens d'une inexistence de relation d'emploi (contrat de travail) entre livreurs/chauffeurs et leurs *App* mobiles respectives.

TARIFS 2020

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 FRANCE
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, especifique 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



REVUE

2020/3

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 trois 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 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

E-mail : 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

2020/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDINATION PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Allison Fiorentino (Introduction), Urwana Coiquaud (Québec), Gabrielle Golding (Australie), Peter Upson (Nouvelle-Zélande), Gabriela Mendizábal Bermúdez (Mexique), Melda Sur (Turquie), Marie-Cécile Escande-Varniol et Gerhard Binkert (Allemagne), Elena Serebrykova et Elena Sychenko (Fédération de Russie), Mercedes López Balaguer et Emma Rodríguez Rodríguez (Espagne), Sébastien Ranc (France), Matthew W. Finkin (USA)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

Andrea Allamprese et Raphael Dalmaso - Comité Européen des Droits Sociaux - *La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n°158/2017 CGIL c/ Italie : la terre tremble !*

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

Sylvaine Laulom

Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

À PARAÎTRE

2020/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

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)

2020/1

Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Chronique bibliographique

2020/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2020/4

Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News
Comparative Labour Law Literature

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

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350