

2021/3

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

DROITS DU TRAVAIL ET SYSTÈMES NATIONAUX DE PROTECTION SOCIALE AU PRISME DE LA CRISE SANITAIRE. ADAPTATIONS OU CHANGEMENTS PROFONDS ? Coordination par **Loïc LEROUGE**

ÉVALUATION DES RISQUES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL ET COVID-19 : LES MODÈLES ANGLAIS ET SUÉDOIS (ET LEURS LIMITES)

PETER ANDERSSON & TONIA A. NOVITZ

SANTÉ AU (TÉLÉ)TRAVAIL : QUELLES LEÇONS TIRER DE L'EXPÉRIENCE BELGE POUR GÉRER L'APRÈS-CRISE, VOIRE UNE PROCHAINE PANDÉMIE ?

VALÉRIE FLOHIMONT

LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN AUSTRALIE À L'AUNE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

ELIZABETH BLUFF & RICHARD JOHNSTONE

LICENCIEMENTS ABUSIFS DURANT LA PANDÉMIE DE CORONAVIRUS : RÉPONSES CRÉATIVES DE LA COMMISSION AUSTRALIENNE DU TRAVAIL ÉQUITABLE

GABRIELLE GOLDING

LES ENJEUX JURIDIQUES DU TRAVAIL À DISTANCE DANS LE CONTEXTE IRLANDAIS

CAROLINE MURPHY & LORRAINE RYAN

LA PROTECTION SOCIALE EN ITALIE DURANT LA PANDÉMIE : UNE APPROCHE GLOBALE, ÉVOLUTIVE ET CONTINUE

EDOARDO ALES

TRANSFORMATIONS DU DROIT SOCIAL EN GRÈCE PENDANT/POST PANDÉMIE

VAGELIS KOUMARIANOS

LE CHÔMAGE AU TEMPS DE LA COVID : LE RÉGIME CANADIEN D'ASSURANCE-CHÔMAGE SURVIVRA-T-IL À LA PANDÉMIE ?

LUCIE LAMARCHE

COMPARAISON BRITANNIQUE DES TENTATIVES DE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES AU PRISME DE LA PANDÉMIE : VERS UN NOUVEL ÉQUILIBRE ENTRE ACTEURS PUBLICS ET PRIVÉS ?

CLAIRE MARZO

LE REVENU MINIMUM VITAL : UNE NOUVELLE PRESTATION NON CONTRIBUTIVE DU SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE ESPAGNOL

SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE

AMÉRIQUES : ARGENTINE / CHILI / ÉTATS-UNIS

ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / JAPON

EUROPE : FÉDÉRATION DE RUSSIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI / SUISSE

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 d'Aquitaine (MSHA).

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 Bordeaux - France), 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** : 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 M. 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 Vélchez 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 Kiệt 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, J.-P. Laborde 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), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2021/3

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 du réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques, « *International Association of Labour Law Journals* ».

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)

DOSSIER THÉMATIQUE

DROITS DU TRAVAIL ET SYSTÈMES NATIONAUX DE PROTECTION SOCIALE AU PRISME DE LA CRISE SANITAIRE. ADAPTATIONS OU CHANGEMENTS PROFONDS ?

COORDINATION PAR LOÏC LEROUGE

p. 6 **LOÏC LEROUGE**
Introduction

I - CRISE SANITAIRE ET DROIT DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

p. 14 **PETER ANDERSSON ET TONIA A. NOVITZ**
Évaluation des risques sur les lieux de travail et COVID-19 : les modèles anglais et suédois (et leurs limites)

p. 30 **VALÉRIE FLOHIMONT**
Santé au (télé)travail : quelles leçons tirer de l'expérience belge pour gérer l'après-crise, voire une prochaine pandémie ?

p. 44 **ELIZABETH BLUFF ET RICHARD JOHNSTONE**
La législation en matière de santé et de sécurité au travail en Australie à l'aune de la pandémie de COVID-19

p. 62 **GABRIELLE GOLDING**
Licenciements abusifs durant la pandémie de coronavirus : réponses créatives de la Commission australienne du travail équitable

p. 78 **CAROLINE MURPHY ET LORRAINE RYAN**
Les enjeux juridiques du travail à distance dans le contexte irlandais

II. - CRISE SANITAIRE ET DROIT DE LA PROTECTION SOCIALE

p. 94 **EDOARDO ALES**
La protection sociale en Italie durant la pandémie : une approche globale, évolutive et continue

p. 112 **VAGELIS KOUMARIANOS**
Transformations du droit social en Grèce pendant et post pandémie

p. 126 **LUCIE LAMARCHE**
Le chômage au temps de la COVID : le régime canadien d'assurance-chômage survivra-t-il à la pandémie ?

p. 142 **CLAIRE MARZO**
Comparaison britannique des tentatives de protection sociale des travailleurs de plateformes au prisme de la pandémie : vers un nouvel équilibre entre acteurs publics et privés ?

p. 164 **SILVIA FERNANDEZ MARTINEZ**
Le revenu minimum vital : une nouvelle prestation non contributive du système de sécurité sociale espagnol

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

p. 178 **ALGÉRIE** - ZINA YACOB, Université de Béjaia

AMÉRIQUES

p. 182 **ARGENTINE** - JUAN PABLO MUGNOLO, Université de Buenos-Aires et Université de San Andrés

p. 184 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Universidad Adolfo Ibáñez

p. 188 **ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations

ASIE - OCÉANIE

p. 192 **AUSTRALIE** - SHAE MCCRYSTAL ET DANIEL TRACEY, Université de Sydney

p. 198 **JAPON** - HITOMI NAGANO, Université de Sophia

EUROPE

p. 204 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza

p. 208 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ, Université de Belgrade

p. 212 **ROYAUME-UNI** - JO CARBY-HALL, Université de Hull

p. 218 **SUISSE** - ANNE-SYLVIE DUPONT, Facultés de droit de Neuchâtel et Genève



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



L'AFFAIRE UBER

La nature de l'emploi contemporain¹, organisé par l'intermédiaire de plateformes numériques, pose actuellement des problèmes pour le statut des personnes qui y ont recours. La Cour Suprême du Royaume-Uni² a confirmé les jugements prononcés par l'Employment Tribunal, l'Employment Appeal Tribunal et la majorité de la Cour d'Appel ayant jugé que les chauffeurs de taxi d'Uber³ ont le statut de « travailleur », ce qui leur garantit des droits dans une certaine limite.

Nous proposons ici une brève analyse du raisonnement suivi par la Cour Suprême pour parvenir à cette solution.

La Cour Suprême devait examiner si les tribunaux de première instance et la Cour d'Appel avaient eu raison de décider que les chauffeurs devaient jouir du statut de « travailleur » (*worker*) et avoir ainsi droit aux congés payés, au salaire minimum ainsi qu'à d'autres droits, ou bien si, comme l'affirmait Uber, les chauffeurs de taxi étaient des travailleurs indépendants qui fournissaient un service sous contrat à leurs passagers, Uber n'étant que leur agence de réservation. Uber affirmait que les chauffeurs, étant des travailleurs indépendants, ils ne bénéficiaient d'aucun de ces droits du travail.

Le droit du travail britannique établit une distinction entre trois types de travailleurs :

- les travailleurs indépendants ;
- ceux qui ont un contrat de travail ou d'apprentissage appelés « salariés » ;
- un troisième groupe intermédiaire dénommé « travailleurs » (*workers*), indépendants mais offrant personnellement leurs services pour une profession libérale ou une entreprise.

La définition juridique du terme « *worker* » est la suivante : *worker* désigne une personne qui travaille sous contrat⁴, exprès ou implicite, oral ou écrit, stipulant qu'elle promet de fournir personnellement un travail ou un service à un autre contractant qui n'a pas le statut de client d'une profession ou d'une entreprise de cette personne ».

1 Voir J. Carby-Hall et L. M. Mendez, « Labour Law and the Gig Economy: Challenges Posed by the Digitalisation of Labour Processes », 2020, Routledge.

2 Transcription de l'affaire *Uber BV and Others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents)* rédigée le 19 février 2021 (Affaire jugée les 21 et 22 juillet 2020).

3 Il y en a environ 70 000 au Royaume-Uni.

4 Employment Rights Act 1996 s. 230 (3) (b).

La terminologie alambiquée de cette section de l'Employment Rights Act 1996, connue sous le terme de « *Limb (b)* » requiert trois éléments importants :

- Le premier est un « *contrat* » par lequel un individu promet à un autre un travail ou un service ;
- le second, est un engagement à faire ce travail ou à fournir ces services « *personnellement* » ;
- le troisième, est que l'autre « *ne soit pas client de la profession ou de l'entreprise* » de cette personne.

Le point critique dans cette affaire concerne le premier élément, c'est-à-dire le fait de savoir si les requérants travaillaient avec Uber sur la base d'un contrat au titre duquel ils promettaient de lui fournir des services ou si, comme l'affirmait Uber, ils travaillaient sous contrat passé avec leurs passagers, Uber étant leur agent.

Alors que les « *employees* » - salarié(e)s - jouissent de droits tels que les indemnités de licenciement abusif, etc., la législation n'offre aux « *workers* » que des droits limités.

Dans cette affaire, les requérants réclamaient le bénéfice des droits au titre du *Minimum Wages Act 1998* et des *Regulations* (des droits leur donnant accès au salaire minimum national), ainsi qu'au titre des *Working Time Regulations* de 1998 (droit aux congés payés annuels) et, pour deux requérants, au droit de ne pas être traités défavorablement en raison d'une « *divulgation privilégiée* » - en l'occurrence une dénonciation.

Lord Legget et les cinq autres juges en accord avec lui, se référant à l'esprit de *Limb (b)*, s'exprima très justement en énonçant⁵ :

« Il s'agit de protéger les travailleurs vulnérables contre des salaires trop bas au regard du travail qu'ils effectuent, contre des horaires de travail excessifs, contre toute forme de traitement injuste telle que la victimisation en cas de dénonciation, ou contre des déductions de salaire illégales et la négation des droits à un régime de retraite. La raison pour laquelle nous pensons que ces travailleurs méritent protection est qu'ils sont totalement et économiquement dépendants du bon vouloir de leur patron ».

Lord Legget ajouta⁶ : « C'est un fait établi que l'employeur dispose souvent de la possibilité de dicter les termes du contrat de travail, alors que la personne qui exécute le travail n'a que peu de capacité à en influencer ces termes. Voilà qui nécessite une protection juridique.

L'efficacité de cette protection serait grandement amoindrie si un employeur pouvait déterminer, sur la seule base de la description de la relation donnée dans le contrat écrit, que son co-contractant est - ou non - considéré comme un *worker* ».

5 Transcription de l'affaire *Uber BV and Others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents)* rédigée le 19 février 2021, p. 20, § 71, *op. cit.*

6 *Ibid.*, p. 23, § 76, *op. cit.*

De longue date, les tribunaux britanniques se sont efforcés de définir les distinctions entre travailleurs dépendants et travailleurs autonomes. Au cours de ces tribulations, ils ont développé une série de tests⁷, dont le « test de contrôle » est prédominant. Trois parties étaient impliquées dans l'affaire Uber : Uber, les chauffeurs de taxi et les clients, le point de mire consistant à déterminer la relation entre Uber et les chauffeurs, les clients étant considérés comme des tiers.

La Cour Suprême a dû prendre en considération le *degré de contrôle* exercé par Uber et par ses chauffeurs sur le service offert aux clients.

Trois critères étaient alors pris en considération :

- qui fixe le prix de la course ? ;
- qui a la responsabilité de définir le service fourni au client ? ;
- dans quelle mesure les accords avec les clients permettaient-ils aux chauffeurs d'offrir leurs propres services et ainsi de développer leur propre entreprise ?

La réponse à ces questions se trouve dans les conclusions de l'Employment Tribunal, qui ont obtenu l'assentiment de la Cour Suprême. Ayant pris en compte la preuve, l'Employment Tribunal avait décidé qu'en dépit du fait que les chauffeurs soient ponctuellement libres de choisir quand et où ils souhaitent travailler, ils le font pour Uber et sous contrat.

La Cour Suprême a mis ainsi l'accent sur cinq des conclusions du tribunal :

- La rémunération versée aux chauffeurs était fixée unilatéralement par Uber.
- Il était impossible aux chauffeurs de négocier leur salaire, bien qu'ils aient le choix du lieu et de l'horaire de travail.
- Le prix de la course était fixé par l'application Uber.
- Les chauffeurs n'avaient pas le droit de faire payer plus. S'ils faisaient payer moins que le montant fixé par l'application, il leur fallait rembourser la différence. Uber fixait également le montant des frais de services à déduire du prix de la course.
- En cas de plainte de la part d'un client, c'est Uber qui décidait seul du remboursement de la course.

L'ensemble de ces éléments démontre bien l'étendue du contrôle exercé par Uber sur la rémunération et les finances des chauffeurs. En outre, les termes du contrat sous lequel travaillaient les chauffeurs, ainsi que les termes réglementant le transport des passagers, étaient établis par un formulaire standardisé par Uber au sujet duquel le chauffeur n'avait aucun droit de discussion.

Par ailleurs, bien que les chauffeurs aient la possibilité de choisir l'heure et le lieu où ils travaillaient, le contrôle d'Uber se manifestait de deux manières une fois qu'ils avaient enregistré sur l'application l'acceptation - ou le refus - d'une course.

7 Par exemple, le test de réalité économique, le test d'intention des parties, le test de réciprocité des obligations, le test d'intégration dans l'organisation et les diverses facettes du test de contrôle. Voir J. Carby-Hall, « New Frontiers of Labour Law - Dependent and Autonomous Workers », in B. Veneziani et U. Carabelli (Eds), *Du Travail Salaré au Travail Indépendant : Permanences et Mutations*, Socrates Programme, Cacucci Editore, 2003, p. 246.

Uber contrôlait l'information transmise au chauffeur qui recevait un rappel de la note moyenne octroyée au client lors de ses trajets précédents, permettant ainsi au chauffeur d'éviter les clients mal notés susceptibles de causer des problèmes.

D'autre part, le chauffeur n'était informé de la destination du client qu'au moment où il le prenait en charge, privant ainsi le chauffeur de l'option de refuser une course pour une certaine destination. Uber exerçait encore son contrôle en surveillant le nombre de courses acceptées ou refusées. Si le niveau fixé n'était pas atteint, il en résultait une série d'avertissements pouvant entraîner une déconnexion de dix minutes⁸. Ceci illustre la subordination du chauffeur à Uber.

Par ailleurs, Uber exerçait son contrôle sur la manière dont le chauffeur fournissait ses services : bien que le chauffeur soit propriétaire de son véhicule, Uber en contrôlait l'usage. La technologie installée dans les véhicules lui appartenant, il exerçait donc un total contrôle sur le chauffeur.

Ainsi, lorsque le chauffeur avait accepté une course, l'application d'Uber lui indiquait le lieu où prendre le client, ainsi que l'itinéraire à emprunter. Le chauffeur n'était pas obligé de suivre cet itinéraire mais, en cas de plainte de la part du client contre le chauffeur, les frais étaient à la charge de ce dernier.

Autre moyen de contrôle : on demandait au client de noter le chauffeur après chaque course. Celui qui n'obtenait pas la note moyenne imposée par Uber recevait un avertissement et, en cas de récidive, Uber rompait le contrat. C'est ainsi qu'Uber utilisait les notes des clients pour évaluer le travail du chauffeur, se basant sur ces notes pour décider de mettre fin au contrat. Comme l'a exprimé Lord Legget⁹ : « C'est un cas classique de subordination caractéristique des relations dans l'emploi ».

D'autre part, Uber limitait à une seule course la possibilité de communication entre client et chauffeur, empêchant celui-ci d'établir un lien avec le client. Lorsqu'un client réservait une course, sa requête était transmise au taxi le plus proche, ce qui enlevait au client tout choix de chauffeur. Uber orchestrait le paiement de la course, la rémunération du chauffeur et les réclamations, afin d'éviter tout contact entre chauffeur et client.

Le document numérique qu'Uber appelait « facture » n'était jamais transmis au client et, bien qu'il fût accessible au chauffeur, il ne mentionnait que le prénom du client. En outre, il était interdit au chauffeur d'échanger des détails personnels ou de contacter un client après une course sauf pour restituer un objet oublié dans le taxi.

Ce sont ces différentes constatations du Tribunal qui poussèrent la Cour Suprême à émettre l'opinion suivante¹⁰ : « Le service de transport fourni aux clients par les chauffeurs de taxi, par l'intermédiaire de l'application Uber, est strictement défini et contrôlé par Uber. D'autre part, le système est établi et organisé de manière

8 Ceci constituait une amende pour le chauffeur, réduisant son salaire et le privant d'un gain pendant toute la durée de déconnexion.

9 Transcription de l'affaire *Uber BV and Others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents)* rédigée le 19 février 2021, p. 31, § 99, *op.cit.*

10 D'après Lord Legget, p. 31, § 101 de la transcription du jugement, *op. cit.*

à fournir aux clients un service standardisé par des chauffeurs interchangeables et c'est Uber, et non les chauffeurs, qui retire le bénéfice de leurs loyaux services et de leur bonne volonté.

Du point de vue des chauffeurs, les mêmes facteurs, en particulier l'impossibilité d'offrir un service personnalisé et de fixer le prix d'une course, ainsi que le contrôle exercé par Uber sur tous les aspects de leur relation avec le client, les met dans l'impossibilité d'améliorer leur salaire par avancement dans la profession et esprit d'entreprise. La seule manière d'augmenter leurs ressources consiste à travailler davantage sous le régime inflexible d'évaluation de leur performance imposée par Uber ».

Après la considération des faits de cette affaire, la Cour Suprême confirma la décision de l'Employment Tribunal, déclarant que les chauffeurs de taxi étaient bien des « *workers* » qui offraient leurs services à Uber dans le cadre d'un contrat de travail conformément au *Limb (b)* et à la définition retenue par Lord Legget¹¹. « Il s'agissait là, de la seule conclusion à laquelle pouvait parvenir le Tribunal ». En conséquence, l'appel fut rejeté.

Conclusion

Après cinq ans de bataille juridique, cette affaire aura des conséquences d'une portée considérable dans cinq domaines :

- les chauffeurs d'Uber auront droit aux congés payés annuels calculés sur une base de 12,7% de leur salaire versé par quinzaine ;
- ils auront automatiquement droit à une retraite dont les cotisations seront partagées entre Uber et eux-mêmes ;
- les chauffeurs âgés de plus de 25 ans ayant accepté une course auront droit au moins au salaire minimum national¹² et au remboursement des frais encourus ;
- l'accès gratuit à l'assurance médicale et à l'assurance contre les accidents, ainsi que les allocations de maternité et de paternité accordées depuis 2018, seront maintenus ;
- les chauffeurs d'Uber conserveront le droit de choisir où et quand ils travaillent.

Voilà donc une amélioration notoire pour le travail des chauffeurs de taxi britanniques. Néanmoins, Uber refuse toujours de prendre en compte et de rémunérer le temps d'attente entre deux courses. Les chauffeurs sont payés seulement pour le temps écoulé entre l'acceptation d'une course et le moment où ils déposent leur client. Ils n'auront pas droit à des versements compensatoires rétroactifs comme ils le réclamaient. Le jugement ne s'applique pas non plus aux travailleurs d'Uber Eats qui restent travailleurs indépendants.

11 Transcription de l'affaire *Uber BV and Others (Appellants) v Aslam and Others (Respondents)* rédigée le 19 février 2021, p. 37, § 19, *op. cit.*

12 Actuellement 8,72 livres de l'heure.

Au niveau international, les chauffeurs ont attaqué Uber dans de nombreux pays sur leur statut de « *worker* » ou de travailleur indépendant. Uber a bouleversé le marché du travail à l'échelle mondiale.

Enfin, la troisième sphère est celle de la « *gig economy* », c'est-à-dire l'économie qui repose sur le travail précaire : de nombreuses entreprises « *gig* » vont devoir se poser la question de savoir combien de temps encore ils pourront prétendre que les travailleurs qu'ils emploient ne sont pas des « *workers* » en vertu des dispositions *Limb (b)*.

Il serait imprudent que les employeurs de ces entreprises « *gig* » ne prennent pas ce jugement au sérieux.



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 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

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.

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 2021

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 Duguît - 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

PAR AN

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

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro 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 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	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	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

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

REVUE

2021/3

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 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

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

2021/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA CRÉATIVITÉ DU JUGE À L'ÉPREUVE DES NOUVEAUX PROBLÈMES DE SANTÉ AU TRAVAIL

COORDINATION PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Allison Fiorentino (Introduction), Virginia Moreira Gomes & André Luiz Sienkiewicz Machado (Brésil), Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic (France), Juan José Fernández Domínguez & Roberto Fernández Fernández (Espagne), Adrienne Sala (Japon), Allison Fiorentino (Royaume-Uni)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

MICHAEL DOHERTY ~ Le « travailleur », le droit de l'UE et la négociation collective

ANNE-SYLVE DUPONT ~ Arrêt de la CJUE du 19/01/2021, aff. Lacatus c. Suisse - Interdiction de la mendicité : la Suisse condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme

MARCELLO D'APONTE ~ Analyse critique de la jurisprudence de la CEDH sur les nouvelles technologies et le respect de la vie privée du travailleur

NATHALIE MIHMAN ~ Arrêt de la CJUE du 1/12/2020, aff. C-815/18 Le détachement dans le secteur des transports routiers : une notion ambiguë pour une protection limitée

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

ORGANISATION DES NATIONS UNIES

UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

FERMÍN ESQUIVEL DÍAZ

Gabriela Mendizábal Bermúdez, *Derecho Internacional de la Seguridad Social*, México, Porrúa, 2020.

À PARAÎTRE

2021/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

COMPARATIVE LABOUR LAW LITERATURE

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)

2021/1

Etudes

Actualités Juridiques Internationales

2021/2

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

2021/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2021/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

Comparative Labour Law Literature

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

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350