

REVUE

2019/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'UBÉRISATION DU TRAVAIL

COORDONNÉE PAR ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO

- p. 5** **ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO**
Introduction
- p. 14** **VINCENZO BAVARO ET DONATO MARINO**
Le travail dans l'économie des plateformes dans
la jurisprudence italienne
- p. 24** **ISABELLE DESBARATS**
Les travailleurs des plateformes juridiques en France :
le juge, arbitre de leur statut ?
- p. 32** **ALLISON FIORENTINO**
La jurisprudence américaine et l'ubérisation du travail
- p. 40** **LISA RODGERS**
La jurisprudence sur l'ubérisation du travail au Royaume-Uni
- p. 48** **JESÚS CRUZ VILLALÓN**
La notion de travailleur subordonné en Espagne face
aux nouvelles formes d'emploi
- p. 60** **HANNEKE BENNAARS ET GERRARD BOOT**
Les plateformes numériques aux Pays-Bas et
la jurisprudence travailliste
- p. 68** **KURT PÄRLI**
L'ubérisation du travail en Suisse
- p. 76** **SIDNEI MACHADO**
L'ubérisation du travail dans la jurisprudence brésilienne
- p. 82** **URWANA COIQUAUD**
Uber et la réglementation canadienne : état de la jurisprudence
- p. 90** **KITTY MALHERBE, KGOMOTSO MOKOENA ET DARCY DU TOIT**
Le droit du travail et la « révolution technologique » en Afrique du Sud

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

- p. 98** **ANNE MEIER ET KURT PÄRLI**
Commentaire des arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne c-434/15 du 20 décembre 2017 (Asociacion Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain sl) et c-320/16 du 10 avril 2018 (Uber France sas)

ACTUALITÉS

- p. 108** **ALEXANDRE CHARBONNEAU** - Organisation Internationale du Travail
p. 114 **ELENA SYCHENKO** - Organisation des Nations Unies
p. 118 **HÉLÈNE PAYANCÉ** - Union Européenne

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ : APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2017

- p. 123** **MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN ET DANIELA IZZI**
Le droit du travail au-delà des frontières nationales :
principaux débats en 2017

LE TRAVAIL DANS L'ÉCONOMIE DES PLATEFORMES DANS LA JURISPRUDENCE ITALIENNE¹



VINCENZO BAVARO

Professeur, Université de Bari Aldo Moro

DONATO MARINO

Chercheur, Université de Bari Aldo Moro

Force est de constater que, dans toute l'Europe, la doctrine porte une attention croissante à l'égard du travail dans l'économie des plateformes. Cependant, les caractéristiques et les effets de cette « quatrième révolution industrielle » ne sont pas encore clairement établis. D'ailleurs, le fait même que de multiples formules soient utilisées pour décrire cette phase de développement de l'économie capitaliste nous démontre la nécessité d'être encore plus attentifs dans la détermination des critères distinctifs des relations de travail instaurées au sein des entreprises du secteur de la production² : le chauffeur d'*Uber*, le coursier de *Foodora*, l'artisan de *Victor*, l'évaluateur d'*AMT*, effectuent des prestations de travail qui s'inscrivent dans le cadre de cet éventail de formes d'emplois.

La question des effets de l'innovation technologique sur les relations de travail est une antienne qui se répète périodiquement : songeons à la qualification de la relation de travail des personnels externes employés dans les centres d'appel, ou

1 Le contenu de l'article est le fait des deux auteurs. Cependant, D. Marino a rédigé les parties 2 et 3, tandis que V. Bavaro a rédigé les parties 1 et 4.

2 *Gig economy, sharing economy, platform economy, etc...* Ces différentes formules démontrent l'hétérogénéité des caractères distinctifs de cette nouvelle « économie ». Pour les auteurs, il s'agit d'un « modèle d'organisation de l'entreprise et du travail qui, en ayant recours aux technologies informatiques et à la possibilité d'être perpétuellement connecté à internet, propose, face aux demandes qui se présentent au fur et à mesure, des produits, des services et des compétences » (G.A. Recchia, « Gig economy e dilemmi qualificatori: la prima sentenza italiana », *il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2018, n° 7, p.726).

au travail dans les systèmes d'organisation ayant adopté le modèle de ce que l'on a dénommé la « qualité totale³ », ou encore plus tôt, aux *Pony express*.

C'est dans ce contexte que le juge italien est aujourd'hui appelé à se prononcer sur le type spécifique des contrats de travail des coursiers à vélo. Les modalités d'exécution de cette relation de travail - caractérisée par l'intermédiation d'une plateforme informatique dans l'organisation du travail - remémore en Italie l'affaire des *Pony express* dans la jurisprudence des années 80⁴.

Le problème pour les juristes spécialistes du droit du travail vient du fait que ces contrats de travail sont tous, du point de vue formel, de type « indépendant », et donc dépourvus des protections garanties par le droit du travail aux travailleurs subordonnés. Tout cela parce que, selon une représentation de la doctrine, la plateforme de travail transformerait le travail subordonné en travail indépendant⁵. Or, tous les travailleurs des plateformes numériques aspirent à bénéficier des protections du travail subordonné, qu'il s'agisse des chauffeurs de la plateforme *FedEx* (dans l'Oregon et en Californie), d'*Uber* (en Californie et en Angleterre⁶), de *Lyft* (en Californie), du travailleur de *CrowdFlower*, ou encore des coursiers à vélo de *Foodora* ou *Foodinho* en Italie. Toutes ces personnes ont sollicité auprès de leurs tribunaux nationaux respectifs la protection juridique accordée aux travailleurs salariés⁷, obligeant systématiquement à soulever la question théorique récurrente de la qualification juridique des relations de travail instaurées avec les travailleurs *app-driven*⁸ : sont-ils des travailleurs subordonnés ou des indépendants ?

-
- 3 L. Gaeta, « Qualità totale e teorie della subordinazione », *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1994, p. 3, et L. Castelvetri, « Contratto di lavoro e qualità totale », *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1994, I, p. 431.
 - 4 R. Voza, dans « Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story ? », *Working Paper Massimo D'Antona*, n° 336/2017, a raison de dire qu'il n'y a pas de grande différence, du point de vue de la qualification de la relation de travail, entre le coursier de *Foodora* et le coursier de l'affaire *Pony express* auquel la doctrine juridique italienne du milieu des années 80 a prêté attention. Voir le jugement du Tribunal d'instance de Milan du 20 juin 1986, in *Orientamenti di Giurisprudenza del Lavoro*, 1986, p.978, suivi d'une note de L. Spagnuolo Vigorita, « Subordinazione e impresa ».
 - 5 P. Ichino, « Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, I, p. 525.
 - 6 A. Donini, « Regole della concorrenza e attività di lavoro nella on demand economy: brevi riflessioni sulla vicenda Uber », *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2016, II, p. 46.
 - 7 Ce n'est pas un hasard si les toutes les actions en justice sont des recours contre un licenciement ou sont relatives à des demandes de salaire ; cf. A. Donini, « Il lavoro su piattaforma digitale "prende forma" tra autonomia e subordinazione. Nuove regole per nuovi lavori ? », *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, p. 174-175.
 - 8 P. Tullini, « Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora », *Lavoro Diritti Europa*, 2018, p. 1 ; C. Spinelli, « La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei fattorini di Foodora tra autonomia e subordinazione », *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2018, II, n° 3, p. 371.

I - PREMIÈRE THÈSE : LA RELATION DE TRAVAIL DES COURSIERS N'EST PAS SUBORDONNÉE

La question de la qualification juridique de la relation de travail des coursiers aboutit, pour la première fois devant les instances judiciaires italiennes, à la suite du recours présenté par des travailleurs engagés par la société *Foodora* et par la société *Foodinho* sur la base de contrats de travail non subordonné, mais de « collaboration coordonnée et continue ».

Jusqu'à présent, les affaires judiciaires italiennes ne sont qu'au nombre de deux et ont fait l'objet de trois décisions : le Tribunal⁹ puis la Cour d'appel¹⁰ de Turin dans une affaire de six travailleurs engagés en vertu de contrats de collaboration coordonnée et continue - au titre de l'art. 409 du Code de procédure civile - pour livrer à vélo des plats cuisinés pour le compte de la société *Foodora* et enfin le Tribunal de Milan¹¹ pour le cas d'un travailleur - engagé au titre d'un contrat de collaboration coordonnée et continue - qui effectuait des livraisons avec son propre véhicule pour le compte de la société *Foodinho* (qui intervient en Italie via la plateforme espagnole *Glovo*). Dans les deux affaires, les coursiers ont demandé que leur relation de collaboration coordonnée et continue soit qualifiée de relation de travail subordonnée.

L'examen des modalités d'exercice de l'activité professionnelle des coursiers a conduit les tribunaux, tout comme la Cour d'appel, à rejeter les demandes des travailleurs et à déclarer qu'il n'y avait là aucune relation de travail subordonnée dans la mesure où les travailleurs n'étaient assujettis, ni au pouvoir de direction et d'organisation de leur employeur, ni à son pouvoir disciplinaire. Ces tribunaux ont réaffirmé une orientation de la Cour de cassation selon laquelle la subordination comporte une « obligation de soumission du travailleur au pouvoir de direction, d'organisation et de sanction de l'employeur, qui découle de l'émission d'ordres spécifiques, ainsi que de l'exercice d'une activité assidue de surveillance et de contrôle de l'exécution des prestations de travail »¹².

Les tribunaux ont accordé de l'importance au fait que dans tous les contrats de collaboration, il existe une clause dite « *independent contractor* » à travers laquelle on a voulu mettre l'accent sur l'indépendance du coursier appelé à effectuer sa prestation « en toute indépendance, sans être assujetti à un quelconque lien de subordination, pouvoir hiérarchique ou disciplinaire, ou encore à des obligations de présence ou des contraintes horaires de tout type envers le donneur d'ordre ».

9 Tribunal de Turin, 07.05.2018. P. Ichino, « Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella Gig-Economy », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, II, p. 294 ; M. Del Conte, O. Razzolini, « La gig economy alla prova del giudice : la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi », *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2018, n° 3, p. 673.

10 Cour d'appel de Turin, 04.02.2019.

11 Tribunal de Milan, 10.9.2018 ; C. Spinelli, « Rider: anche il Tribunale di Milano esclude il vincolo di subordinazione nel rapporto lavorativo », *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2019, n° 1.

12 Les décisions des tribunaux font expressément référence à la Cour de Cassation (arrêt n° 2728 du 08.02.2010 et arrêt n° 21028 du 28.09.2006).

Cependant, tout en tenant compte de la volonté des parties exprimée à travers cette clause, les tribunaux ont jugé bon de vérifier la nature indépendante ou subordonnée de la relation de travail, au moyen d'un examen des modalités concrètes d'exécution de la prestation de travail et en faisant abstraction de la qualification juridique donnée au contrat par les parties¹³.

Pour ce qui est de la qualification juridique de la relation de travail, l'élément déterminant résidait dans l'importance accordée par les tribunaux à la liberté du coursier de déterminer *s'il devait* effectuer la livraison, *quand* l'effectuer et pendant *combien* de temps être disponible. En effet, la relation de travail était caractérisée par le fait, d'une part que les coursiers n'avaient aucune obligation d'effectuer la prestation de travail et, d'autre part que l'employeur n'était nullement obligé de recourir à leur disponibilité pour effectuer des livraisons. Cette « liberté » contractuelle dans la gestion de la relation a concerné tout autant le travail des coursiers de *Foodora* que ceux de *Foodinho*.

La relation de travail était gérée au moyen d'une plateforme multimédia (*appli*) sur laquelle la société publiait une fois par semaine les tours de service (*slots*), en indiquant le nombre de coursiers requis pour couvrir chaque tour de service. Chaque coursier pouvait donc se montrer disposé à assurer les différents *slots* en fonction de ses exigences personnelles, mais il n'était pas obligé de le faire. Une fois reçue confirmation de l'affectation de son tour de service de la part du « responsable du parc », le travailleur devait se rendre dans l'une des zones de départ préétablies, se connecter sur l'*appli* et activer la géolocalisation. À ce moment-là, le coursier recevait sur l'*appli* la notification de la commande avec l'indication du restaurant et, une fois la commande acceptée, il devait prendre en charge les produits en utilisant son propre véhicule (vélo ou voiture), vérifier qu'ils correspondaient bien à la commande et, après avoir chargé les plats dans le coffre, veiller à les livrer au client dans un délai donné.

Le coursier pouvait par conséquent se rendre disponible pour effectuer l'un des tours de service indiqués par *Foodora* ou par *Foodinho*, mais sans être obligé de le faire ; de la même façon, l'*appli* pouvait également ne pas accepter la disponibilité exprimée par un travailleur et ne pas l'inclure dans les tours de service.

Selon le Tribunal de Turin, cette caractéristique de la relation « est en soi déterminante pour exclure la soumission des demandeurs au pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur. En effet, il est évident que si l'employeur ne peut exiger du travailleur qu'il exécute la prestation de travail, il ne peut d'autant pas exercer sur lui son pouvoir de direction et d'organisation ». De manière analogue, le Tribunal de Milan a également vu dans ce « facteur essentiel de l'autonomie organisationnelle, se traduisant par la liberté de fixer la quantité et le moment de la réalisation de la prestation de travail [...] un élément incompatible avec le lien de subordination ». Selon le Tribunal de Milan, la subordination implique « l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise de l'employeur, en

13 Pour la jurisprudence italienne, « aux fins de la détermination de la nature indépendante ou subordonnée d'une relation de travail, la qualification formelle établie par les parties au moment de la conclusion du contrat individuel, même si elle est significative, n'est pas déterminante, étant donné que les parties, tout en souhaitant mettre en œuvre une relation de travail subordonnée, pourraient très bien avoir simultanément déclaré souhaiter une relation indépendante en vue de contourner la réglementation légale en la matière » (Cour de cassation, arrêt n° 19199 du 19.08.2013 ; Cour de cassation, arrêt n° 7024 du 08.04.2015 ; Cour de cassation, arrêt n° 4884 du 01.03.2018).

contrepartie de la mise à disposition de ses capacités de travail (*operæ*) au bénéfice de celui-ci ainsi que de sa soumission concomitante au pouvoir de direction de ce dernier », alors que « dans le travail indépendant, l'objet de la prestation est constitué par le résultat de l'activité (*opus*) ».

Par conséquent, pour les tribunaux de Turin et Milan, étant donné que l'obligation d'exécution de la prestation de travail fait défaut - au sens où il n'y a aucune obligation d'être disposé à s'intégrer dans un tour de service (*slot*) -, la possibilité de soumission au pouvoir de direction, d'organisation et de sanction de la société est totalement absente ; l'existence d'un lien de subordination est donc exclue d'emblée. L'absence de risque économique, la détermination du lieu de la prestation, le mode de rémunération sont des indices qui « ne peuvent avoir qu'une valeur indicative et non déterminante, ces éléments ne constituant par eux-mêmes que des facteurs qui, bien que significatifs dans la reconstitution de la relation, sont susceptibles *in abstracto* d'être compatibles avec l'une comme l'autre des qualifications de la relation en question »¹⁴.

Néanmoins, comme la société peut exercer son pouvoir de direction et d'organisation, dès l'instant où les coursiers sont disposés à travailler et ensuite intégrés dans un tour de service, les tribunaux ont vérifié dans quelle mesure, pendant les tours de service des coursiers, les sociétés ont effectivement exercé leur pouvoir de direction et d'organisation. Cette seconde analyse des modalités concrètes du déroulement de la prestation a renforcé la conviction des tribunaux sur l'inexistence d'un pouvoir de direction sur les coursiers.

Selon les tribunaux de Turin et Milan, tout en admettant qu'à l'ère du travail numérique, ce que l'on appelle l'hétéro-direction - élément caractéristique de la subordination, qui consiste dans « l'émission d'ordres spécifiques et dans l'exercice d'une activité assidue de surveillance et de contrôle de l'exécution des prestations de travail »¹⁵ - pourrait être exercée au moyen d'instruments faisant abstraction de la présence physique, en un seul et même lieu, de la personne qui donne les ordres et de celle qui les reçoit, cette hétéro-direction n'ayant été exercée par aucune des sociétés, celles-ci s'étant limitées à l'exercice d'un simple pouvoir de coordination des prestations, typique des relations de travail indépendantes.

La détermination du lieu et des heures de travail (points de départ et créneaux horaires), le contrôle de la présence des coursiers aux points de départ, le rappel des travailleurs qui tardent à accepter la commande, la nécessité - en cas d'impossibilité d'effectuer la prestation de travail - de transmettre à ses supérieurs une demande de réaffectation de la commande, l'obligation d'effectuer la livraison des produits dans des délais préétablis en suivant le trajet suggéré par le GPS de l'*appli*, le suivi de la productivité de chacun des travailleurs... Rien de tout cela, aux dires des tribunaux, n'a pu être constaté dans les éléments de la procédure et, de toute manière, il s'agissait là d'indices jugés non déterminants pour la qualification de la relation de travail subordonnée. Selon les tribunaux, les instructions fournies par les sociétés sur le contenu et les objectifs de la mission confiée au cas par cas, ainsi que la fixation de normes qualitatives et quantitatives relatives aux prestations, constituaient l'exercice d'une activité de coordination du donneur d'ordre typique de la relation de travail indépendante.

14 En ce sens, voir l'arrêt de la Cour de cassation n° 15631 du 14.06.2018.

15 Tel qu'écrit par le Tribunal de Turin le 07.05.2018 et rappelé dans la jurisprudence de la Cour de cassation.

Par ailleurs, dans le cas *Foodora*, le tribunal a également estimé qu'il n'y avait pas lieu de mettre en avant la soumission des travailleurs au pouvoir disciplinaire, c'est-à-dire à l'avertissement verbal et à l'exclusion temporaire ou définitive du forum de discussion (*chat*) de l'entreprise ou des tours de service. Selon le Tribunal de Turin, dès lors que les coursiers se sont vu attribuer le pouvoir d'annuler leur disponibilité sur un tour de service déjà confirmé par la société en utilisant la fonction de permutation (dite *swap*), voire de ne pas effectuer la prestation sans aucune communication préalable (fonction dite *no show*), et que l'exercice de ce pouvoir par les coursiers n'a jamais entraîné une quelconque sanction disciplinaire, cela confirme bien leur absence de subordination. L'avertissement verbal et l'exclusion temporaire ou définitive du forum de discussion de l'entreprise ou des tours de service n'ont pas été considérés comme l'exercice d'un pouvoir disciplinaire car cela n'avait pas pour objet de « priver les travailleurs d'un de leurs droits ». En définitive, les Tribunaux de Turin et de Milan, ainsi que la Cour d'appel de Turin, ont déclaré que les relations de travail des coursiers n'étaient pas subordonnées au titre de l'art. 2094 du Code civil.

II - DEUXIÈME THÈSE : LA RELATION DE TRAVAIL DES COURSIERS EST UNE COLLABORATION HÉTÉRO-ORGANISÉE

Dans les trois décisions, les tribunaux italiens ont soulevé une deuxième question. Après avoir repoussé la demande des coursiers relative au constat de leur subordination, ces derniers se sont également penchés sur l'éventualité que les relations de travail en question puissent être qualifiées de relations de travail *hétero-organisé*, conformément à l'art. 2 du décret-loi n° 81/2015.

Cette règle de droit établit qu'« à compter du 1^{er} janvier 2016, la réglementation de la relation de travail subordonnée s'applique aussi aux relations de collaboration qui se concrétisent par des prestations de travail exclusivement personnelles, continues et dont les modalités d'exécution sont organisées par le donneur d'ordre, notamment en ce qui concerne le temps et le lieu de travail ». Cette règle a suscité un vif débat dans la doctrine italienne¹⁶, qui s'est reflété dans les trois décisions examinées. Cette fois cependant, les tribunaux ont tranché différemment.

Pour le Tribunal de Turin, cette règle n'aurait aucun « contenu susceptible de produire de nouveaux effets juridiques sur le plan de la réglementation applicable aux différents types de relations de travail ». Ce tribunal a adhéré à la doctrine soutenant que l'art. 2 du décret législatif n° 81/2015 est une « règle apparente »¹⁷ voire « inutile »¹⁸, c'est-à-dire « se limitant à inscrire dans le droit positif une orientation extensive antérieure de la jurisprudence »¹⁹. En d'autres termes, selon cette doctrine, la « collaboration continue

16 S. Ciucciovino, « Le collaborazioni organizzate dal committente nel confine tra autonomia e subordinazione », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2016, I, p. 321; G. Ferraro, « Collaborazioni organizzate dal committente », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2016, I, p. 53.

17 P. Tosi, « L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015 : una norma apparente ? », *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2015, n° 6, p. 1117; C. Pisani, « Le collaborazioni coordinate e continuative a rischio estinzione », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, I, p. 43.

18 C. Salazar, « Diritti e algoritmi : la Gig Economy e il "caso Foodora", tra giudici e legislatore », *Consulta Online*, 2019, fasc. 1, p. 154.

19 M. Biasi, « L'inquadramento giuridico dei riders alla prova della giurisprudenza », *Lavoro Diritti Europa*, 2018, n°2, p. 9.

organisée par le donneur d'ordre » (hétéro-organisée) n'est rien d'autre qu'une manière différente d'entendre la collaboration subordonnée prévue par l'art. 2094 du Code civil. Cela serait d'autant plus vrai que la loi, en cas de collaboration hétéro-organisée, attribue les mêmes protections que celles prévues pour le travail subordonné. En conséquence, après avoir exclu la subordination, le Tribunal de Turin a également écarté la collaboration hétéro-organisée.

Ce faisant, on finit assurément par introduire une notion de travail subordonné encore plus restreinte que celle contenue dans l'art. 2094 du Code civil, dans la mesure où le travailleur devrait être assujéti au pouvoir de direction de l'employeur, lequel devrait se concrétiser *encore et toujours* par rapport au temps et au lieu de travail.

Le Tribunal de Milan aboutit de surcroît à la même conclusion, quoique de manière différente. Dans ce cas, l'art. 2 du décret législatif n° 81/2015 n'apparaît pas tant comme une règle « apparente » que comme une règle qui « aurait uniquement pour effet d'étendre à certains travaux indépendants se distinguant par certaines de leurs caractéristiques de faiblesse économique et/ou organisationnelle, voire par une certaine proximité "morphologique" par rapport au travail subordonné, la réglementation de celui-ci ». Compte tenu des modalités d'exécution de la prestation, le Tribunal de Milan n'a pas estimé devoir qualifier la relation de travail de relation hétéro-organisée, « étant donné que le choix fondamental concernant les temps de travail et de repos a été laissé à la discrétion du demandeur, qui l'exerçait au moment où il faisait savoir qu'il était disposé à travailler certains jours et à certaines heures, et non pas à d'autres ». Comme on peut le voir, le fait que le coursier ait la liberté de choisir *s'il doit* travailler ou non est, une fois de plus, déterminant.

Toutefois, comme le tribunal ne saurait ignorer le fait qu'une fois intégré dans les tours de service, le travailleur est intégré dans l'organisation en recevant des directives, il se soucie de préciser que « le fait que, dans l'exécution concrète de son activité, le demandeur soit tenu, après avoir accepté d'effectuer une livraison, de finaliser celle-ci le plus rapidement possible n'est pas de nature à inclure le paramètre susmentionné, car il ne semble pas que la demande, par le donneur d'ordre, d'exécuter le travail dans un délai déterminé puisse être considérée comme une organisation du temps de travail ».

La décision de la Cour d'appel de Turin est différente²⁰. La Cour, tout en convenant de l'inexistence de la subordination, a en effet estimé que l'art. 2 du décret-loi n° 81/2015 a instauré un nouveau cas de contrat de collaboration hétéro-organisée, permettant de définir une troisième catégorie de contrat entre la relation de travail subordonnée au titre de l'art. 2094 du Code civil et la collaboration coordonnée et continue au titre de l'art. 409 n. 3 du Code de procédure civile. Le nouveau cas de contrat introduit par la loi, ayant un « contenu normatif », vise à « assurer une meilleure protection des nouvelles formes de travail qui, suite à l'évolution des technologies les plus récentes et à leur mise en œuvre toujours plus rapide, sont en train de se développer ». Donc, la collaboration est hétéro-organisée lorsque « l'on constate une intégration fonctionnelle effective du travailleur dans l'organisation de la production du donneur d'ordre, de sorte que la prestation de travail finit par être structurellement liée à celle-ci (l'organisation) et se présente comme quelque chose allant au-delà de la simple coordination visée à l'art. 409 alinéa 3 du Code

20 U. Carabelli et C. Spinelli, « La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado : i rider sono collaboratori etero-organizzati », *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2019, n° 1.

de procédure civile, car dans ce cas, c'est le donneur d'ordre qui détermine les modalités de l'activité de travail exercée par son collaborateur ».

En définitive, compte tenu des modalités d'exécution concrètes de la prestation de travail, la Cour d'appel de Turin a jugé bon de qualifier la relation de travail de collaboration hétéro-organisée en précisant que « le travailleur hétéro-organisé reste du point de vue technique 'indépendant' mais pour tout le reste, notamment en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène, la rémunération directe ou différée, les limitations d'horaires, les congés et la sécurité sociale, la relation est régie » comme si elle était de nature subordonnée.

Ce qu'il convient de mettre en évidence, suite à l'arrêt de la Cour d'appel de Turin, c'est que les tribunaux excluent qu'il puisse s'agir là d'un travail subordonné. En effet, la relation de travail est fondée sur une double liberté du travailleur : d'une part, la liberté de s'intégrer ou non dans les tours de service, à savoir la liberté de se mettre à la disposition de l'organisation, d'autre part, une fois intégré dans ces tours, la liberté d'accepter ou non les appels de livraison.

La seule possibilité permettant de garantir des protections à ces relations de travail est d'admettre l'existence d'une hétéro-organisation en se référant au temps et au lieu de la prestation de travail, laquelle - selon la Cour d'appel de Turin - existe chaque fois que le coursier accepte d'effectuer une livraison. C'est pour cette raison que les coursiers de *Foodora* ont obtenu le droit aux mêmes protections que les travailleurs subordonnés dans la limite du temps d'exécution effective de la prestation de travail. Autrement dit, la liberté par rapport à l'obligation existe également lorsque le coursier est disposé à s'intégrer dans un tour de service ; mais chaque fois qu'il est appelé pour une livraison, une relation de travail organisée par la société se met aussi en place, y compris en ce qui concerne le temps et le lieu.

III - LA QUESTION (NON RÉVOLUE) DE LA DIMENSION TEMPORELLE DU TRAVAIL SUBORDONNÉ

En conclusion, nous estimons être en mesure d'affirmer que la question essentielle relative à la qualification de la relation de travail gérée par des plateformes informatiques (et donc, les protections qui doivent être garanties à ces travailleurs) réside précisément dans la configuration du rapport entre la liberté et la soumission au pouvoir. Comme nous l'avons vu, les trois décisions de justice se fondent sur la liberté de s'intégrer dans l'organisation des tours de service et sur la liberté d'accepter les appels de livraison. En somme, dans le travail *via* une plateforme, « les travailleurs n'ont normalement aucune obligation d'être disposés à exécuter leur prestation d'une manière continue dans le temps »²¹. Voilà pourquoi, du point de vue formel, s'il n'y a pas d'obligation de travailler, il ne peut exister de contrat de travail ; le fait qu'un travailleur puisse être obligé de se mettre à disposition ne peut donc permettre de conclure, « sur le fond »²², que l'on est en présence d'un contrat de travail si la société n'a pas le pouvoir d'exiger, d'organiser et d'utiliser une prestation de travail. En

21 V. De Stefano, « Lavoro "su piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata », *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2017, I, p. 249 ; P. Loi, « Il lavoro nella *gig economy* nella prospettiva del rischio », *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2017, I, p. 259.

22 S. Auriemma, « Impresa, lavoro e subordinazione digitale al vaglio della giurisprudenza », *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2017, I, p. 286.

d'autres termes, le fait d'être disposé à effectuer un travail ne constitue une prestation de travail salarié que si cette disponibilité est formellement obligatoire.

En tout état de cause, ce schéma négocié est connu du droit du travail italien grâce au contrat de travail intermittent régi par le décret-loi n° 81/2015 (semblable au *contrat zero heure* au Royaume-Uni²³). En droit italien, dans le cadre d'un contrat de travail intermittent, un travailleur se met à la disposition d'une entreprise qui peut recourir à lui sur appel. La loi italienne impose des contraintes à ce pouvoir d'appel (par exemple un préavis, certaines interdictions d'appel, etc...) qui le rendent inapplicable au travail *via* la plateforme. Dans le travail intermittent, le temps durant lequel le travailleur se met à la disposition des appels n'a aucune incidence juridique. Cette incidence n'existe que si le travailleur s'engage à répondre à l'appel et, dans ce cas celui-ci aura droit à une indemnité économique correspondant au temps pendant lequel il s'est rendu disponible. Quoi qu'il en soit, même lorsque la disponibilité est obligatoire, le temps de celle-ci ne donne droit à aucune protection juridique, alors qu'à partir du moment où le travailleur répond à l'appel, la prestation de travail est qualifiée de travail subordonné.

Concernant le travail *via* la plateforme, on prétend que la discontinuité de la prestation de travail représente le contraire de ce qui caractérise le travail subordonné. On estime que le contrat de travail subordonné est continu car, selon la théorie de Coase sur les coûts de transaction, il est plus rationnel pour l'entreprise d'instaurer une seule relation de travail plutôt qu'une multitude. Dans le travail *via* la plateforme, la rationalité ou la viabilité réside, pour l'entreprise, davantage dans la pluralité successive de contrats que dans un seul contrat continu. Par conséquent, si la continuité est une caractéristique essentielle du travail subordonné, elle ne l'est pas dans le cas du travail *via* la plateforme²⁴.

Cette manière de qualifier les relations de travail confond la nature continue de la prestation (caractéristique du travail subordonné) avec la nature continue de la relation ; cette confusion conduit à considérer également comme une discontinuité de la relation contractuelle la discontinuité de la prestation. Mais tel n'est pas le cas. La discontinuité dans la relation n'exclut pas qu'il puisse y avoir continuité de la prestation ; le contraire étant tout aussi vrai, à savoir que la continuité de la relation n'exclut pas qu'il puisse y avoir discontinuité dans la prestation.

Analyser la dimension temporelle de la prestation de travail *via* la plateforme consiste à analyser les nouvelles formes de valorisation du capital et, de ce fait, les nouvelles formes du travail salarié comme nouvelles formes de la subordination. Parfois, la prestation de travail *via* la plateforme n'est pas susceptible d'être utilement mesurée à travers une quantité déterminée de temps calculé à partir des horaires. Dans ces cas-là, l'apport utile pour la valorisation du capital dans le travail cognitif se concrétise dans la dimension « logique » du temps, bien plus que dans sa dimension « chronologique ».

Il s'agit d'admettre que l'évolution technique des processus de production (dont la dernière étape est la numérisation) entraîne une perte tendancielle d'utilité du temps de travail envisagé comme un « horaire de travail » prédéterminé, en développant l'utilité

23 A. Adams, M. Freedland, J. Prassl, « "Zero Hours Contracts" in the United Kingdom : Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity », *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2015, p. 529.

24 P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, I, p. 525.

du temps de travail entendu comme un « temps-productif » qui ne tient pas compte du « temps-horaire ». Comme on le voit, le problème du contrat de travail subordonné pose la question de savoir comment configurer la prestation de travail subordonné - c'est-à-dire le temps de travail, le temps qu'une entreprise demande à un travailleur pour valoriser le capital - sans identifier la prestation à la notion ambiguë de travail effectivement effectué, éventuellement mesuré à l'aide d'une montre.

Le travail dans l'économie des plateformes requiert une mise à jour de la dogmatique juridique relative à la notion de « prestation de travail subordonné », car « les nouveaux visages de la subordination »²⁵ sont avant tout les nouveaux visages du temps de travail : le temps de travail (le temps-travail) en tant que temps-productif, celui qui découle d'une obligation contractuelle (temps-contractuel) et qui ne coïncide pas nécessairement avec l'horaire de travail (temps-horaire)²⁶. Le travail n'est pas seulement mesuré à travers les horaires parce que l'utilité de la prestation de travail pour l'organisation de la plateforme ne réside pas uniquement dans l'action, mais aussi dans la disponibilité pour l'action.

Cette prise de conscience n'est pas encore acquise dans la jurisprudence italienne, pas même dans les cas examinés ici. Il s'agit là d'une immaturité, qui concerne la théorie générale du contrat de travail sur le rapport logique et dogmatique entre le travail et le temps.

25 A. Supiot, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit Social*, 2000, p. 131.

26 V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione contrattuale del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008. En Italie, le concept de « disponibilité continue », aux fins de la définition du travail subordonné, est également soutenu par O. Razzolini, « La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie », *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2014, p. 974 ; S. et F. Siotto, « Fuga dal tempo misurato : il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2010, I, p. 411.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2019 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the [International Association of Labour Law Journals](#) announces a **Call for Papers** for the **2019 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the [Association's 2019 meeting](#), to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is [March 31st, 2019](#). Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

2019 Giovanni Gaudio (Bocconi University, Milan, Italy), « *dapting labour law to complex organisational settings of the enterprise. Why re-thinking the concept of employer is not enough* ».

2018 Matteo Avogaro (University of Milan, Italy), « *New perspectives for worker organization in a changing technological and social environment* ».

2017 Nicolas Buenos (University of Zurich, Switzerland, Insitute of Law), « *From the right to work to the freedom from work* ».

2016 Mimi Zou, « *Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes* ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « *A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12)* ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « *Do Unions Promote Gender Equality ?* ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « *The Fiduciary Nature of the Employment Relationship* ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide (Buenos Aires University, Argentina), « *Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica* ».



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél: 33(0)5 56 84 54 74 - Fax: 33(0)5 56 84 85 12

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2019 74-1 HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée depuis 1945
par le Département des relations industrielles
de l'Université Laval

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

ÉDITORIAL / EDITORIAL

Accomplishment is to be celebrated but also
creates a benchmark
Des réalisations à souligner et une référence
pour l'avenir

ANTHONY M. GOULD, EDITOR/DIRECTEUR, AND/ET
YVES HALLÉE, DIRECTEUR ADJOINT/ASSOCIATE EDITOR

ARTICLES

La négociation collective en contexte de flexibilisation
de l'emploi dans deux usines au Québec

ARMEL BRICE ADANHOUNME ET CHRISTIAN LÉVESQUE

Marijuana Legalization in Canada:
Insights for Workplaces from Case Law Analysis

HELEN LAM

La militance syndicale dans la très petite entreprise:
le cas du conseiller du salarié

PHILIPPE SIN ET FRANÇOIS GRIMA

The Struggle to Decommodify the Service Sector:
The Canadian Auto Workers and the Casino Industry

ALISSA MAZAR

La charge de travail perçue des cadres:
d'une typologie à une compréhension systémique

CLOTILDE CORON

Occupational Health and Safety Indicators and
Under-Reporting: Case Studies in Chinese Shipping

CONGHUA XUE, LIJUN TANG AND DAVID WALTERS

RUBRIQUE / RUBRIC

Politiques du travail et de l'emploi/Labour
and Employment Policies

Janus v AFSCME, Council 31:
Judges Will Haunt You in the Second Gilded Age

WILLIAM A. HERBERT

Le précompte syndical obligatoire revu à la lumière
de la décision de la Cour suprême américaine dans
l'affaire *Janus*

GILLES TRUDEAU

A CONTRARIO

In Defense of Making Things: Why Manufacturing
Still Matters

THEODORE PELAGIDIS AND MICHAEL MITSOPOULOS

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de
publication ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on Érudit
website at:

www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

**RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS**

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-
Humaines, bureau 3129,
Université Laval
Québec (Québec) Canada
G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468
COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

PAR AN

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

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en Français & 1 n° en Anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, 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

