

**LA LABORALIZACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE UBER EN
FRANCIA. COMENTARIO A LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO
SOCIAL DE LA CORTE DE CASACIÓN FRANCESA DE 4 DE
MARZO DE 2020¹**

*[RECLASSIFICATION AS A CONTRACT OF EMPLOYMENT OF RIDE-
HAILING DRIVERS WORKING FOR UBER IN FRANCE. COMMENT OF
THE CASE OF THE FRENCH SUPREME COURT MARCH 4TH 2020]*

Icía Alzaga Ruiz

Fecha de recepción: 10 de julio de 2022

Fecha de aceptación: 27 de julio 2022

Sumario: I. EL SUPUESTO DE HECHO.- II. LA POSTURA DEL TRIBUNAL SUPREMO FRANCÉS: LA LABORALIDAD DEL VÍNCULO.- III. LAS CONSECUENCIAS DE ESTE PRONUNCIAMIENTO.- IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

Contents: I. THE BACKGROUND OF THE CASE. II. THE DECISION OF THE THE LABOUR CHAMBER OF THE COURT OF CASSATION. III. THE CONSEQUENCES OF THE CASE. IV. CITED BIBLIOGRAPHY.

Resumen: La Sala de lo Social del Tribunal de Casación francés dicta una nueva sentencia sobre los trabajadores de plataformas, tras la sentencia Take Eat Easy. En este supuesto, aclara si la relación que vincula a los conductores de Uber con la empresa es o no laboral. Considera que la relación es laboral y explica pormenorizadamente los motivos que le llevan a alcanzar esa conclusión.

Abstract: This is the second decision rendered by the french Labour Chamber of the Court of Cassation concerning platforms workers, following the ruling handed down in the Take Eat Easy case. The Court clarifies if the relations between

¹ Trabajo realizado en el marco del proyecto de investigación estatal, PID2021-124979NB-I00, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

the company Uber and the ride-hailing drivers can or can not be considered an employment contract. It concludes the relation between them is a labour relation and explains why.

Palabras clave: Conductores VTC, Notas de laboralidad, Trabajo en plataformas, Uber

Keywords: *VTC drivers, Conditions of an employment relationship, Platform work, Uber*

* * *

I. EL SUPUESTO DE HECHO

La empresa Uber utiliza una plataforma digital y una aplicación para conectar a los conductores de VTC con los clientes para el transporte urbano.

El demandante —un conductor de Uber— fue contratado por Uber BV con fecha 12 de octubre de 2016, mediante la firma de «un formulario de un registro de colaboración». La prestación de servicios se realizaba a través de la plataforma Uber. El conductor alquiló un vehículo a una entidad colaboradora de dicha sociedad y se inscribió en el Registro Mercantil como trabajador por cuenta propia para el transporte de viajeros.

Con fecha 22 de abril de 2017, la empresa desactivó la cuenta del demandante. El trabajador interpuso demanda ante la jurisdicción social en la que solicitaba la reclasificación de su relación contractual con Uber como contrato de trabajo, así como el pago de los salarios atrasados y de la correspondiente indemnización por despido.

El Tribunal de Apelación, en sentencia de 10 de enero de 2019¹, que revocó la decisión de primera instancia, sostuvo que el contrato de colaboración firmado por el conductor y Uber era un contrato de trabajo y remitió el caso al *Conseil des prud'hommes* para que se pronunciara sobre el fondo de las reclamaciones de recalificación de la relación, indemnización por despido, salarios adeudados y daños y perjuicios.

Interpuesto recurso ante el Tribunal Supremo, los argumentos del trabajador para defender la laboralidad del vínculo contractual fueron, en esencia, los siguientes: *a)* Inexistencia de libertad para conectarse a la aplicación Uber, pues en virtud del contrato suscrito, la empresa podía en cualquier momento, y a su discreción, impedir la conexión; *b)* Inexistencia de libertad para elegir el horario de prestación de servicios; *c)* Imposibilidad de rechazar o de anular un servicio de transporte, por los efectos negativos que ello supone para el mantenimiento de la prestación de actividad; *d)* El poder de dirección era ejercido por la empresa Uber, que impartía las órdenes e instrucciones relativas a la ejecución del servicio, estando el

¹ PASQUIER, T.: «Les plateformes numériques dans la tourmente, commentaire de l'arrêt CA Paris du 10 janv. 2019», *Semaine Sociale Lamy*, nº 1845, 2019.

trabajador vigilado a través de un sistema de geolocalización, controlado por la empresa.

Por su parte, la empresa defendía la no laboralidad del vínculo en base a los siguientes argumentos: *a)* Uber es una empresa intermediaria de transporte, que pone en contacto a profesionales independientes, que prestan servicio de transporte con personas que desean beneficiarse del mismo y que utilizan la aplicación; *b)* La contratación mercantil se realiza tanto con conductores independientes como con empresas de transportes que trabajan con conductores, sin que exista obligación de prestar el servicio, ni tampoco obligación de exclusividad; *c)* No concurre la nota de subordinación jurídica en la medida en que el contrato no implica ninguna facultad de la plataforma para exigir al conductor que realice un trabajo para ella o incluso que permanezca a su disposición durante un período determinado; *d)* Los conductores no reciben órdenes, ni instrucciones de la empresa, sino unas meras «reglas básicas» de cortesía y buenos modales y seguridad vial, inherentes a la actividad de un conductor de una VTC. La posibilidad de rescindir el contrato de colaboración en caso de incumplimiento de esas obligaciones no puede ser entendida como una facultad disciplinaria, sino como una facultad de rescindir una colaboración comercial cuando sus términos y condiciones no son respetados por la contraparte; *e)* Resulta aplicable la reforma laboral de 2016, que modificó los arts. 7341-1 y ss. del Código de Trabajo francés, en relación a los trabajadores autónomos que utilizan plataformas para el ejercicio de su actividad profesional, recibiendo órdenes e instrucciones para el desarrollo del servicio de los clientes, que se benefician de la prestación; *f)* Los conductores son libres de conectarse o no a la aplicación, de elegir dónde y cuándo tienen intención de conectarse, sin informar a la plataforma con antelación y de desconectarse cuando lo consideren oportuno.

El contrato que vincula a Uber con el conductor se limita —en opinión de la empresa— a la puesta a disposición de una aplicación tecnológica, que le sirve al conductor para conectarse con potenciales clientes. La empresa no brinda un servicio de transporte, sino que su objeto es la creación de tecnología y mera intermediación entre el conductor y los usuarios del servicio. En concreto, entiende la empresa lo siguiente: «La prohibición de que los conductores ejerzan cualquier otra actividad [...] es una cuestión de seguridad y del más elemental sentido común, ya que un conductor que ha aceptado un viaje debe dedicarse a ello; el seguimiento de un viaje a través de la aplicación Uber no es obligatorio, cada conductor

puede elegir libremente su sistema (como Waze o Google Maps); que los conductores utilizan la ruta que desean para hacer un viaje, siempre que sea apropiada; la espera del pasajero durante diez minutos es una simple recomendación; la dirección y el destino de la recogida no son impuestos por la aplicación de Uber, sino por el pasajero, el único que da la orden; las pocas reglas fundamentales de Uber y los consejos y recomendaciones incluidos en la carta de los objetivos de la comunidad Uber tienen como finalidad garantizar la profesionalidad de los conductores de VTC y son una cuestión de cortesía, buenos modales, sentido común, de la aplicación de reglas elementales la seguridad, así como una cierta calidad de servicio a los pasajeros, y estas normas no pueden ser asimiladas a directivas».

El Ministerio Fiscal interesa la desestimación del recurso y defiende que el conductor está inmerso en la «galaxia UBER, es decir, en el servicio organizado Uber». Considera la sentencia de apelación «clara, coherente y conforme a la ley como a vuestra jurisprudencia»². Repasa los argumentos de la parte recurrente, que intentan demostrar que «la existencia de un contrato de trabajo es rigurosamente incompatible con la libertad dejada a aquel que se considera asalariado de trabajar o no» y los rechaza uno a uno.

En relación a la alegación de que el conductor puede conectarse a la plataforma cuando lo estime conveniente, el Fiscal entiende que es un indicio que por sí solo no excluye los demás indicios de subordinación, como ya habían defendido el Tribunal de Apelación y el propio Tribunal Supremo en el Asunto *Take Eat Easy*, sentencia de 28 de noviembre de 2018³.

² Del Tribunal Supremo.

³ Núm. 17-20079. En extenso, sobre este pronunciamiento, cfr., entre otros, KERMAREC, G.: «Take Eat Easy: la voie de la requalification est ouverte par la Cour de cassation», *Prépa Dalloz*, 2018; LEDERLIN, E.: «Take Eat Easy! Libres propos après le bien nommé arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 2018», *Les Échos*, 2018; GOMES, B.: «Take Eat Easy: une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes», *Actualités du Droit*, Wolters Kluwer, 2018; GIRAUDON, D.: «Analyse critique de l'arrêt du 28 novembre 2018», *L'Hebdo, L'Actualité Juridique vue par l'UIMM*, 2019; CHHUM, F.: «Take eat easy: un livreur à vélo est salarié selon la Cour de Cassation», *Actualité Juridique, Village de Justice*, 2019; DOCKES, E.: «Le salariat des plateformes», *Labour & Law Issues*, nº 846, 2019; MONNIER, D.: «Prestation de services avec les plateformes de mise en relation et requalification en contrat de travail: focus sur l'affaire Take Eat Easy», *La Revue*, 2019; MOUSSY, P.: «Le livreur à vélo qui ne travaille pas en roue libre est un salarié», *Chronique Ouvrière*, 2019; RÉGNIER, P., HURSTEL, H. y LE LUDEC, C.: *Travail à l'ère des plateformes*; Conseil National du Numérique, 2020, ACDCT, VOL. XIII (2021), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 19-30

En relación a la alegación, que se inclina por la libertad del conductor de elegir si conectarse o no y cuándo, considera que dicha libertad es relativa, en la medida en que el conductor solo puede trabajar si adopta el estatuto jurídico de trabajador independiente y no puede optar por estar vinculado a la empresa por un régimen laboral, ya que Uber no contrata conductores asalariados. A ello se suma el hecho de la complejidad jurídica del acuerdo, con múltiples cláusulas en ocasiones incomprensibles para un lego en leyes. Recuerda la tesis de los jueces británicos en conflictos semejantes, que han calificado dichas cláusulas de «alambicadas, complejas y artificiales»⁴. La ausencia de libertad se explica también desde la nota de la subordinación económica: «ciertas categorías de trabajadores poco experimentados y/o poco cualificados, excluidos del mercado de tradicional de empleo» se ven obligados a aceptar determinados trabajos. Se encuentran en una situación de fragilidad económica. Tienen necesidad de trabajar y, en consecuencia, como recalca la Fiscalía: «lejos de gozar de la libertad total tan alabada por la sociedad Uber, el conductor es en realidad obligado a trabajar para la plataforma, y trabajar mucho, ya que en el caso concreto enjuiciado aquel se conectaba entre 50 y 70 horas cada semana de diciembre, y paso entre 35 y 46 horas con una orden pendiente o en curso».

II. LA POSTURA DEL TRIBUNAL SUPREMO FRANCÉS: LA LABORALIDAD DEL VÍNCULO

El razonamiento del Tribunal Supremo, que sigue en gran medida los argumentos del Tribunal de Apelación y del Ministerio Fiscal, pasa por examinar en primer lugar, la argumentación jurídica del Tribunal de Apelación, sustentada en la libertad del prestador de servicios para elegir sus horarios, apuntarse a uno de los turnos propuestos y, en definitiva, trabajar o no y, en segundo lugar, por desmontar la apariencia de

págs. 101 y ss.; GRANGEON, J. y MARILOU, F.: *Les robots. Regards disciplinaires en sciences juridiques, sociales et humaines*, Presses de l'Université d'Aix-Marseille, Marsella, 2020, págs. 62 y ss.; y, AA. VV.: *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Dir. J. Bernier, Presses de l'Université de Laval, Québec, 2021, en especial, págs. 178 y ss.

⁴ Entre otras, sentencia del Tribunal de Empleo de Londres de 5 de enero de 2017, comentada por ROJO TORRECILLA, E.: «Sigamos hablando de economía colaborativa, plataformas tecnológicas y relaciones laborales (¿asalariadas o autónomas?). Nuevas aportaciones doctrinales y recientes respuestas de tribunales arbitrales y laborales en el Reino Unido y en Francia», *El Blog de Eduardo Torrecilla*, <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2017/11/sigamos-hablando-de-economia.html>

extralaboralidad, para finalmente defender las razones que justifican la laboralidad del vínculo contractual⁵.

En este contexto, el Tribunal rechaza los elementos de autonomía esgrimidos por la empresa y declara la laboralidad de la relación. Veamos en qué términos:

- La actividad principal de la empresa es brindar un servicio de transporte.
- Uber ha creado y organiza un servicio de transporte, que existe y se desarrolla a través de la plataforma. O dicho en palabras de TJUE: «este servicio de intermediación forma parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal es un servicio de transporte»⁶. La empresa no solo actúa como intermediadora, sino que también organiza la prestación de un servicio de transporte de viajeros.
- La existencia de una relación de laboral no depende de la voluntad de las partes, ni de la denominación que las partes le otorguen, sino de las condiciones en las que se desarrolla la actividad. A dichas circunstancias habrá de estarse⁷. La calificación de una relación como de trabajo es una cuestión de orden público y, por tanto, es indisponible para las partes. Lo esencial no es el *nomen iuris* que las partes otorguen a su contrato, sino el contenido material de las prestaciones asumidas. El juzgador ha de evaluar el conjunto de pruebas que le presentan las partes y determinar si la calificación de laboral puede ser aceptada⁸.
- La relación de los conductores con la empresa Uber es una relación subordinada, al llevarse a cabo bajo el poder de dirección y control de un empleador, que da instrucciones, controla su cumplimiento y sanciona, en su caso, los incumplimientos de las personas

⁵ ROJO TORRECILLA, E.: «Francia. Los conductores de UBER son trabajadores por cuenta ajena. El Tribunal Supremo (sentencia de 4 de marzo de 2020) confirma la sentencia dictada por el Tribunal de Apelación de París el 10 de enero de 2019. Examen de sus contenidos», *El Blog de Eduardo Torrecilla*, 2020.

⁶ Sentencia del 20/12/2017, C-434/15. Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L.

⁷ Soc., 17 abril 1991, pourvoi n° 88-40.121, Bull. V n° 200; Soc., 19 diciembre 2000, pourvoi n° 98-40.572, Bull. V, n° 437. En este sentido también, STJUE de 13 de enero 2004, Allonby, C-256/01 y STJUE de 4 de diciembre de 2014, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

⁸ Soc., 9 mayo 2001, pourvoi n° 98-46.158, Bull. V, n° 155.

trabajadoras. El conductor se ve obligado a convertirse en socio de la empresa e inscribirse en el Registro Mercantil. No decide libremente cómo organizar su actividad o buscar clientes, sino que «se integra en un servicio de transporte creado y organizado íntegramente por Uber BV, que sólo existe gracias a esta plataforma; un servicio de transporte a través del cual el conductor no configura su propia clientela, no fija libremente sus tarifas o condiciones de su servicio de transporte, que están totalmente regidos por Uber BV».

- La empresa dicta instrucciones y controla la actividad del conductor, fija unilateralmente las tarifas, le impone rutas concretas y ajusta la tarifa en el supuesto de que el conductor elija una ruta ineficiente. En este sentido, es indicio de laboralidad el hecho de que la empresa determine unilateralmente las condiciones de prestación de servicios⁹.
- Constituyen indicio de subordinación y control empresarial las consecuencias que se derivan del rechazo del conductor a realizar algún transporte¹⁰. En esos supuestos, la empresa Uber contacta con el conductor y le invita a desconectarse de la aplicación. Esta actuación empresarial debe interpretarse, a juicio del Tribunal, a la luz de las cláusulas contractuales, que disponen que la empresa se reserva el derecho de restringir el acceso a la plataforma Uber a los conductores en estos supuestos. Tal extremo refleja la ausencia de la posibilidad de elegir con libertad qué viajes aceptar, como sí podría hacerlo un conductor autónomo¹¹.
- Los conductores se integran en una organización ajena en la que no pueden decidir cómo dirigir y organizar la actividad, buscar clientes, elegir tarifas o demás condiciones del servicio¹².
- Al mismo tiempo, el hecho de que el conductor pueda elegir los días y horas de trabajo no excluye por sí mismo la laboralidad de la prestación, en la medida en que cuando se conecta a la plataforma Uber, «se incorpora a un servicio organizado por la empresa».

⁹ ESCANDE-VARIOL, M. C.: «Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation», *Recueil Dalloz*, nº 3, 2019.

¹⁰ HURSTEL, H. y LE LUDEC, C.: *Travail à l'ère des plateformes*; Conseil National du Numérique, 2020.

¹¹ ROSENBAUM, F.: «Francia: Los chóferes de Uber son trabajadores dependientes (Cour de Cassation, Sentencia nº 374, 04.03.2020)», *Opinión y Crítica sobre Derecho del Trabajo*, Blog de Federico Rosenbaum, 2020.

¹² MARTINIÈRE, R.: «Uber: sous la voile numérique. Le lien de subordination», *Gazette du Palais*, 2020.

- En fin, el ejercicio del poder sancionador se manifiesta en: *a)* La posibilidad de que la empresa desconecte al conductor que rechaza tres viajes de clientes; *b)* Los ajustes de tarifas si el conductor opta por rutas ineficientes; y, *c)* La posible desconexión definitiva de la cuenta del conductor¹³.

En base a lo anterior, el Tribunal Supremo considera acreditado que confluyen los presupuestos sustantivos del tipo contractual, en concreto y sobre todo, la subordinación (en su triple vertiente de poder de dirección, control y sancionador) y recalifica la relación en laboral. La subordinación económica no es el criterio determinante, sino la jurídica al fijarse el Tribunal en el «carácter ficticio» de la denominación que las partes han dado a la relación, en línea con lo establecido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sus sentencias de 13 de enero de 2004 (Asunto Allonby)¹⁴ y de 4 de diciembre de 2014 (Asunto FNV Kunsten Informatie en Media)¹⁵.

III. LAS CONSECUENCIAS DE ESTE PRONUNCIAMIENTO

El Tribunal Supremo francés había tenido la oportunidad de pronunciarse sobre esta cuestión en su sentencia 28 de noviembre de 2018, en relación a la empresa *Take Eat Easy*¹⁶. En esa ocasión declaró la laboralidad de la prestación de servicios que vinculaba a un mensajero con la empresa. La inscripción de una persona física en el registro de empresario autónomos para el ejercicio de una profesión implica una presunción *iuris tantum* de ausencia de laboralidad, presunción destruible por prueba en contrario, que acredite la concurrencia de las notas tipificadoras del vínculo laboral¹⁷. El Tribunal apreció la concurrencia de dichas notas, estimó el recurso interpuesto por el trabajador y recalificó la relación.

En esa línea se enmarca la sentencia objeto de este comentario, muy esperada al tratarse de una empresa emblemática como es Uber. El

¹³ GRANGEON, J. y MARILOU, F.: *Les robots. Regards disciplinaires en sciences juridiques, sociales et humaines*, Presses de l'Université d'Aix-Marseille, Marsella, 2020, págs. 142 y ss.

¹⁴ C-256/01.

¹⁵ C-413/13.

¹⁶ Pourvoi n° 17-20.079.

¹⁷ Sobre este particular, resulta de gran interés GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales», *Trabajo y Derecho*, n° 91, 2022.

Tribunal Supremo francés rechaza la presunción de extralaboralidad de la relación jurídica que vincula al conductor con la empresa, al constatar que concurren indicios de subordinación y, en consecuencia, de laboralidad (como, entre otros, el uso de sistema de geolocalización, la impartición de instrucciones de cómo prestar el servicio o el abono de una compensación económica por el tiempo de espera)¹⁸. En concreto, señala que: «la aplicación contaba con un sistema de geolocalización, que permitía a la empresa controlar en tiempo real la posición del mensajero [conductor] y registrar el total de kilómetros recorridos por éste y, por otro lado, que el sistema de geolocalización de la aplicación era el mismo que del de la empresa de mensajería y tenía un poder de sanción contra el mensajero». En base a criterios clásicos de laboralidad, el Tribunal hace prevalecer el «principio de realidad», frente a la apariencia de extralaboralidad de la relación, siendo la concurrencia de la nota de la subordinación jurídica la clave para determinar la existencia o no de laboralidad¹⁹. La voluntad de las partes resulta esencial para configurar la naturaleza del vínculo que desean constituir entre sí, pero los contratos son lo que son, no lo que las partes quieren que sean, por lo que no habrá de estarse simplemente al *nomen iuris* que las partes hayan dado al contrato, sino a su contenido y a la realidad de sus prestaciones. Analizadas las circunstancias del presente supuesto, aprecia la concurrencia de subordinación jurídica y recalifica la relación como laboral.

En algunos países europeos existe un régimen intermedio entre el régimen por cuenta ajena y el régimen de trabajadores autónomos, como en Gran Bretaña (el régimen de los «*workers*», régimen intermedio entre los «*employees*» y los «*independents*»), en España (el régimen de los «trabajadores autónomos económicamente dependientes» TRADE) o en Italia (el régimen de los contratos de «*collaborazione coordinata e continuativa*», «*collaborazione a progetto*»). En otros, como en Francia, solo se reconocen dos tipos de relaciones contractuales: por cuenta propia o por cuenta ajena, siendo los Tribunales los encargados de discernir la

¹⁸ El tiempo de espera entre viajes no puede ser disfrutado por el conductor como tiempo de descanso por un doble motivo: *a*) Por un lado, porque las condiciones fijadas por la plataforma le obligan a permanecer atento a las solicitudes de viajes; y, *b*) por otro, porque cuando se le requiere para el transporte de un viajero, la respuesta del conductor ha de ser inmediata.

¹⁹ VERGE, P.: «Statut des chauffeurs Uber: des situations qui diffèrent selon les pays», *Les Échos*, 2021.

verdadera naturaleza de la relación y de dar cabida en una de esas categorías a las relaciones jurídicas que vinculan a las personas con las plataformas.

Se reconoce como elemento esencial de la relación la dependencia o subordinación jurídica para cuya identificación se utiliza la técnica casuística del análisis de los indicios, valorando en cada caso concreto si estamos ante una relación laboral. La traducción de la sentencia a otros idiomas (inglés y castellano) demuestra el interés de este pronunciamiento y la voluntad de darle la mayor difusión posible, incluso en el extranjero. La tendencia continúa en Francia. Recientemente, el Tribunal de París ha dictado sentencia (16 de abril de 2022) en la que condena a la empresa Deliveroo y, en concreto, a varios de sus dirigentes por incumplimientos reiterados. Todo en ello en medio del debate jurídico abierto en el seno de la comunidad científica y también en los medios de comunicación sobre la necesidad de abrir una tercera vía en Francia a la dualidad de regímenes (trabajo por cuenta ajena o trabajo por cuenta propia) para el trabajo en plataformas, mediante la aprobación de un régimen jurídico propio, que regule en detalle su régimen jurídico.

IV. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AA. VV.: *L'intelligence artificielle et les mondes du travail. Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, Dir. J. Bernier, Presses de l'Université de Laval, Québec, 2021.
- DOCKÈS, E.: «Le salariat des plateformes», *Droit Ouvrier*, 2019, n° 846.
- ESCANDE-VARIOL, M. C.: «Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation», *Recueil Dalloz*, n° 3, 2019.
- FABRE, A.: «Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? Premières réponses frileuses des juges français», *Droit Social*, 2018.
- GIRAUDON, D.: «Analyse critique de l'arrêt du 28 novembre 2018», *L'Hebdo, L'Actualité Juridique vue par l'UIMM*, 2019.
- GOMES, B.: «Take Eat Easy: une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes», *Actualités du Droit*, Wolters Kluwer, 2018.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales», *Trabajo y Derecho*, n° 91, 2022.

- GRANGEON, J. y MARILLOU, F.: *Les robots. Regards disciplinaires en sciences juridiques, sociales et humaines*, Presses de l'Université d'Aix-Marseille, Marsella, 2020.
- KERMAREC, G.: «Take Eat Easy: la voie de la requalification est ouverte par la Cour de cassation», *Prépa Dalloz*, 2018.
- HURSTEL, H. y LE LUDEC, C.: *Travail à l'ère des plateformes*; Conseil National du Numérique, 2020.
- JULIEN, M. y MAZUYER, E.: «Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques», *Revue de Droit du Travail*, 2018.
- LEDERLIN, E.: «Take Eat Easy! Libres propos après le bien nommé arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 2018», *Les Échos*, 2018.
- MARTINIÈRE, R.: «Uber: sous la voile numérique. Le lien de subordination», *Gazette du Palais*, 2020.
- MONNIER, D.: «Prestation de services avec les plateformes de mise en relation et requalification en contrat de travail: focus sur l'affaire Take Eat Easy», *La Revue*, 2019.
- MOUSSY, P.: «Le livreur à vélo qui ne travaille pas en roue libre est un salarié», *Chronique Ouvrière*, 2019.
- PASQUIER, T.: «Les plateformes numériques dans la tourmente, commentaire de l'arrêt CA Paris du 10 janv. 2019», *Semaine Sociale Lamy*, n° 1845, 2019.
- PEYRONNET, M.: «Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés», *Revue de Droit du Travail*, 2019.
- ROJO TORRECILLA, E.: «Francia. Los conductores de UBER son trabajadores por cuenta ajena. El Tribunal Supremo (sentencia de 4 de marzo de 2020) confirma la sentencia dictada por el Tribunal de Apelación de Paris el 10 de enero de 2019. Examen de sus contenidos», *El Blog de Eduardo Torrecilla*, 2020.
- ROSENBAUM, F.: «Francia: Los chóferes de Uber son trabajadores dependientes (Cour de Cassation, Sentencia n° 374, 04.03.2020)», *Opinión y Crítica sobre Derecho del Trabajo*, Blog de Federico Rosenbaum, 2020.
- VERGE, P.: «Statut des chauffeurs Uber: des situations qui diffèrent selon les pays», *Les Échos*, 2021.