

2022/1

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

## ÉTUDES

BREXIT ET PROTECTIONS SOCIALES DES CITOYENS DE L'UE AU ROYAUME-UNI  
MARIA GIOVANNONE

« BREQUE DOS APPS » : LA GRÈVE NATIONALE DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES  
AU BRÉSIL DURANT LA PANDÉMIE DE COVID-19 ET LE DROIT À LA LIBERTÉ  
D'ASSOCIATION

RONALDO LIMA DOS SANTOS & CLARISSA MAÇANEIRO VIANA

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE ET LA  
PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS : QUELLES LEÇONS DE LA CRISE SANITAIRE ?  
MARCEL ZERNIKOW

LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME CUBAIN À L'ÉPREUVE D'UNE POSSIBLE RATIFICATION  
DE LA CTM 2006

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY

LE DÉPLOIEMENT DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE  
DU CONGO

AUBIN MABANZA N'SEMY

« LICENCIEMENTS FACEBOOK » : PROTECTION DE LA VIE PERSONNELLE DES SALARIÉS  
ET UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL  
ADRIENN LUKÁCS

NOUVELLES FORMES DE SÉCURITÉ SOCIALE EN AMÉRIQUE LATINE POST COVID-19  
LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ

LE LICENCIEMENT COLLECTIF DANS LE DROIT DU TRAVAIL BRÉSILIEN APRÈS LA  
RÉFORME DE 2017

AUGUSTIN EMANE & GLAUCO BRESCIANI SILVA

INFLUENCES DE LA CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES  
HANDICAPÉES SUR LE DROIT ET LES POLITIQUES POUR LES PERSONNES EN  
SITUATION DE HANDICAP AU JAPON

HIDEKAZU INAGAWA & HITOMI NAGANO

LE REVENU DE BASE UNIVERSEL, SOURCE D'INSPIRATION POUR PENSER L'AVENIR DES  
SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE ? UN CONTRE-AGENDA

DANIEL DUMONT

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / TUNISIE - AMÉRIQUES : ARGENTINE / CANADA / CHILI /  
PÉROU - ASIE-OCÉANIE : JAPON - EUROPE : ESPAGNE / GRÈCE / IRLANDE / ITALIE /  
FÉDÉRATION DE RUSSIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

## Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

## 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 de Bordeaux (MSHBx UAR 2004).

## Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

## Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et Massamba Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

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

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

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

REVUE

2022/1

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

## 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)

## ÉTUDES

- p. 6 MARIA GIOVANNONE**  
Brexit et protections sociales des citoyens de l'UE au Royaume-Uni
- p. 20 RONALDO LIMA DOS SANTOS & CLARISSA MAÇANEIRO VIANA**  
« Breque dos Apps » : La grève nationale des travailleurs des plateformes au Brésil durant la pandémie de Covid-19 et le droit à la liberté d'association
- p. 30 MARCEL ZERNIKOW**  
Les représentants du personnel en France et en Allemagne et la protection de la santé des salariés : quelles leçons de la crise sanitaire ?
- p. 48 YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY**  
Le droit du travail maritime cubain à l'épreuve d'une possible ratification de la CTM 2006
- p. 64 AUBIN MABANZA N'SEMY**  
Le déploiement des tribunaux du travail en République Démocratique du Congo
- p. 76 ADRIENN LUKÁCS**  
« Licenciements Facebook » : protection de la vie personnelle des salariés et utilisation des réseaux sociaux en dehors des heures de travail
- p. 90 LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ**  
Nouvelles formes de sécurité sociale en Amérique latine post Covid-19
- p. 104 AUGUSTIN EMANE & GLAUCO BRESCIANI SILVA**  
Le licenciement collectif dans le droit du travail brésilien après la réforme de 2017
- p. 120 HIDEKAZU INAGAWA & HITOMI NAGANO**  
Influences de la Convention relative aux droits des personnes handicapées sur le droit et les politiques pour les personnes en situation de handicap au Japon
- p. 134 DANIEL DUMONT**  
Le revenu de base universel, source d'inspiration pour penser l'avenir des systèmes de protection sociale ? Un contre-agenda

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

- p. 152 **ALGÉRIE** - Chakib Boukli-Hacène, Université de Saïda  
p. 158 **TUNISIE** - Nouri Mzid, Université de Sfax

### AMÉRIQUES

- p. 160 **ARGENTINE** - Diego Marcelo Ledesma Iturbide,  
Université de Buenos Aires  
p. 164 **CANADA** - Renée-Claude Drouin, Université de Montréal  
p. 168 **CHILI** - Andrés Ahumada Salvo, Université Andrés Bello  
p. 172 **PÉROU** - Maria Katia Garcia Landaburu,  
Université catholique pontificale du Pérou

### ASIE - OCÉANIE

- p. 178 **JAPON** - Eri Kasagi, Université de Tokyo

### EUROPE

- p. 184 **ESPAGNE** - José Luis Gil y Gil, Université d'Alcalá  
p. 188 **GRÈCE** - Costas Papadimitriou, Université Nationale et Kapodistriaque  
d'Athènes  
p. 194 **IRLANDE** - Caroline Murphy & Lorraine Ryan, Université de Limerick  
p. 200 **ITALIE** - Sylvain Nadalet, Université de Vérone  
p. 206 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - Elena Serebryakova, Université nationale de  
recherche, École supérieure d'économie  
p. 212 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - Ljubinka Kovačević, Université de Belgrade  
p. 218 **ROYAUME-UNI** - Jo Carby-Hall, Université de Hull



ACTUALITÉS JURIDIQUES  
INTERNATIONALES



SYLVAIN NADALET

UNIVERSITÉ DE VÉRONE

## LA LÉGISLATION ITALIENNE ENTRE OBLIGATION VACCINALE AU TRAVAIL ET PARITÉ FEMMES-HOMMES

L'année 2021 a été de nouveau marquée par les conséquences de l'état d'urgence sanitaire (dont le terme a été repoussé par le législateur italien au 31 mars 2022) et par l'adoption de mesures à caractère transitoire qui ont eu évidemment un impact sur le monde du travail. Parmi toutes les interventions législatives de 2021 pour freiner l'impact du Covid-19, notamment vis-à-vis des travailleurs, il s'agira ici de s'intéresser plus particulièrement à l'application de l'obligation vaccinale dans les entreprises. En effet, cette question a, au-delà de ses effets pratiques, suscité un débat intéressant en doctrine et conduit dans de rares cas à des réactions en jurisprudence allant jusqu'à poser la question de la conformité de l'obligation vaccinale au droit européen **(I)**. Toujours en liaison avec le droit européen et la pandémie, compte tenu de l'impact que cette dernière a pu avoir sur l'emploi des femmes, le second point illustrera synthétiquement la manière dont le législateur italien a renforcé les dispositifs de lutte contre les discriminations entre femmes et hommes à travers la loi n°162 de 2021 sur la parité salariale **(II)**.

### I - L'OBLIGATION VACCINALE : L'ÉTAU SE RESSERRE AUTOUR DES TRAVAILLEURS

Les restrictions à l'égard des travailleurs se sont graduellement accentuées au fil des mois à travers un accès aux entreprises conditionné au fait de posséder un passe sanitaire (dit « *green pass* ») et d'être vacciné **(A)**. Une tendance minoritaire en jurisprudence a posé la question de la validité de cette obligation vaccinale au regard de la Constitution italienne et du droit européen. Bien que l'on ne sache pas encore si ces mesures législatives s'éteindront, ou dans quelle mesure elles seront maintenues, l'analyse de cette question n'est pas sans intérêt eu égard à la possibilité pour l'employeur d'imposer unilatéralement une obligation de vaccination à travers son obligation de sécurité **(B)**.

#### A - LE CADRE GÉNÉRAL D'UNE OBLIGATION VACCINALE GÉNÉRALISÉE DES TRAVAILLEURS

L'extension progressive du vaccin contre le Covid-19 a suivi plusieurs étapes que l'on se contentera de répertorier ici brièvement, mais dont il convient de souligner les différentes configurations sur le plan juridique. Le législateur a introduit une véritable obligation de vaccination contre le virus pour le personnel de soin tout d'abord<sup>1</sup>, puis pour le personnel des écoles et des universités. Auparavant, les formes d'incitations à la vaccination - comme en France d'ailleurs - avaient emprunté la voie du passe sanitaire, obtenu du fait d'une

1 Décret-Loi n°44/2021.

vaccination complète, de la guérison ou d'un test négatif à répéter tous les 2/3 jours (lequel n'est plus gratuit depuis l'été 2021).

L'obligation de posséder un passe sanitaire sur le lieu de travail a été imposée à partir de la mi-octobre 2021<sup>2</sup>. Si, initialement, la durée de cette obligation n'était prévue que jusqu'au 31 décembre 2021, elle a été reportée (à ce jour) au 31 mars 2022. Jusqu'alors, l'employeur ne pouvait en principe obliger le travailleur à le lui présenter en raison des règles sur la protection des données personnelles, ni connaître son statut de vaccination si ce n'est indirectement, par le truchement de la surveillance médicale<sup>3</sup>.

Les effets liés à la présentation d'un simple passe sanitaire ne concernent aujourd'hui que les moins de 50 ans puisque, depuis le 8 janvier 2022, une véritable obligation de vaccination s'applique pour tous les citoyens italiens de cet âge, travailleurs ou non<sup>4</sup>. Inversement, tous les travailleurs âgés de plus de 50 ans (du secteur privé comme du secteur public sauf pour les secteurs concernés par l'obligation vaccinale) sont tenus, pour accéder à leur lieu de travail, de présenter le passe vaccinal (appelé « *green pass renforcé* »). Le texte énonce que le travailleur qui en est dépourvu est, au bout de 5 jours, considéré en situation d'absence injustifiée et suspendu sans rémunération aucune, même si officiellement cette suspension ne représente pas une sanction disciplinaire. Sur ce point, il faut souligner qu'en principe, dans les conventions collectives de branche, toute absence injustifiée emporte le respect d'une procédure déterminée et un barème spécifique de sanction. La suspension dure jusqu'à la fin de la mesure, pour l'instant fixée au 15 juin 2022. En cas de présence sur le lieu de travail, cette violation est punie d'une amende administrative allant de 600 € à 1 500 €. Il appartient aux employeurs d'en contrôler l'application, au risque d'être eux-mêmes sanctionnés lourdement. Le législateur a dû récemment aménager les règles concernant l'emploi des travailleurs à durée déterminée, afin d'étendre aux entreprises de plus de 15 salariés la règle de pouvoir adapter les embauches et renouveler les CDD en fonction de la durée de la suspension - celle-ci étant logiquement flexible puisqu'elle prend fin à partir du moment où le salarié se vaccine. Ce mécanisme prévoit des CDD d'une durée maximale de 10 jours librement renouvelables.

Ces mesures étant elle-aussi provisoires, on peut se poser la question de leur permanence en dehors de toute obligation légale. Le débat en doctrine, avant l'introduction de l'obligation, a fait état de positions divergentes prenant en compte deux éléments normatifs opposés en apparence : d'un côté, l'article 32 de la Constitution ne confère qu'au législateur la possibilité d'imposer au citoyen un traitement médical ; et de l'autre, l'article 2087 c.c. établit une responsabilité générale de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail de portée très ample, incorporée au contrat de travail.

Alors que d'aucuns ont suggéré en doctrine qu'en l'absence de loi obligeant le salarié à se vacciner, l'article 2087 c.c. ne pouvait autoriser à lui seul la possibilité pour l'employeur d'imposer une obligation vaccinale, d'autres ont mis en exergue la nécessité de protéger les autres travailleurs de l'entreprise qui fait désormais partie des obligations du salarié. Suite à des recours intentés par des travailleurs de la santé, mis à pied pour avoir désobéi à une

2 Décret-Loi n°127/2021.

3 Art. 41 du décret législatif n°81/2008. Seul le médecin du travail pouvait décider d'une inaptitude totale ou partielle d'un travailleur en raison des risques spécifiques de contagion auxquels l'exposaient ces tâches.

4 Décret-Loi n°1/2022.

obligation de vaccination établie unilatéralement par leur employeur (avant l'introduction légale de l'obligation vaccinale), des premiers jugements prononcés par des juges du fond ont avalisé les suspensions, en mettant l'accent par ailleurs sur le devoir de protection de cette catégorie de travailleurs vis-à-vis des patients.

La lecture que l'on peut faire de cette jurisprudence est celle d'une interprétation qui consiste à joindre les normes évoquées ci-dessus, en considérant le droit à santé de l'article 32 de la Constitution sous l'angle de la collectivité<sup>5</sup>. Il est clair qu'une telle interprétation - selon l'auteur - ne vaut qu'à partir du moment où les travailleurs non vaccinés représentent un risque de contagion significativement majeur par rapport aux travailleurs vaccinés. Si des données scientifiques, compte tenu de l'évolution de la pandémie et des caractéristiques des variants, en venaient à nier une telle différence, cette différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs (vaccinés ou pas), qu'elle soit légale ou du fait de l'employeur, constituerait une mesure disproportionnée au regard du principe de non-discrimination puisant son origine dans plusieurs sources législatives, un principe invoqué par quelques juges à l'appui d'autres circonstances.

## **B - LES RÉACTIONS DE LA JURISPRUDENCE ET LE POSSIBLE IMPACT DU PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION**

On peut citer deux décisions très récentes qui, bien qu'isolées, sont intéressantes en ce sens qu'elles mettent en discussion l'obligation vaccinale d'origine légale, en l'occurrence celle établie pour le personnel de soin<sup>6</sup>. Les deux arrêts font suite à des recours déposés contre les mesures de suspension adoptées à l'encontre de salariés récalcitrants et leur suppression de salaire en conséquence.

Pour tempérer l'application de la loi, les juges empruntent des argumentations en partie différentes mais qui puisent toutes deux dans le principe de non-discrimination.

La première concerne une ordonnance du 21 décembre 2021 du tribunal de Velletri qui demande à l'employeur de réintégrer une salariée non vaccinée, et par la suite suspendue. Selon le juge, la décision de l'employeur s'est effectuée sur la base d'une lecture de la loi erronée au regard de la Constitution. Le juge observe en effet que l'objectif de l'obligation vaccinale, qui consiste dans le fait que les prestations apportées par le personnel de soin ne doivent pas affecter la santé publique, ni la sécurité des collègues, aurait pu être respecté si la salariée avait simplement été « déplacée » à un poste ne comportant pas de risque, tel qu'un poste administratif. Il observe donc qu'avant d'en arriver à une suspension ayant des effets aussi préjudiciables pour la salariée, l'employeur aurait dû vérifier l'impossibilité d'une telle solution de « déplacement », facilement réalisable dans les grandes structures sanitaires. Cette lecture constitutionnellement orientée de la loi s'imposerait en vertu du principe d'égalité (article 3 de la Constitution)<sup>7</sup>, impliquant de ne pas distinguer entre les travailleurs de la santé et ceux des autres secteurs, à partir du moment où les travailleurs de

5 Pour l'analyse de cette doctrine et de cette première jurisprudence, nous renverrons à A. Mattei, « *Obbligo vaccinale e rapporto di lavoro* », WP C.S.D.L.E. « Massimo D'Antona », IT - 442/2021 ([csdle.lex.unict.it](https://csdle.lex.unict.it)).

6 Art. 4, Décret-loi n°44/2021.

7 Le Tribunal administratif de la Lombardie vient à l'heure où sont écrit ces lignes de renvoyer la question de la constitutionnalité de la suspension du personnel de soin à la Cour constitutionnelle (TAR Lombardia, Ordinanza n.192/2022).

la santé temporairement mutés présenteraient le même risque pour la collectivité. Le juge observe également que la présence au travail est maintenue dans certains cas prévus par la loi, notamment pour les individus exemptés pour des raisons de santé<sup>8</sup> qui logiquement présentent le même risque pour la collectivité que ceux qui ne le sont pas.

L'arrêt du Tribunal de Padoue<sup>9</sup>, qui partage certaines de ces critiques du point de vue du principe de non-discrimination, en appelle en revanche à l'application des dispositions du droit de l'Union européenne et soumet, pour cette raison, la question au contrôle préjudiciel de la CJUE. Le premier motif de renvoi invoque exclusivement des dispositions de droit sanitaire européen - notamment le Règlement n°507/2006 relatif à l'autorisation de mise sur le marché conditionnelle des vaccins dans l'UE - par rapport auxquelles le juge demande à la Cour de vérifier l'application qui en a été faite par la Commission européenne. Par la suite, c'est sur la base de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, et notamment son article 41 sur le droit à la bonne administration, que le juge italien demande au juge européen d'évaluer la compatibilité de l'obligation vaccinale prévue par la législation italienne dans les structures sanitaires. Les arguments soulevés mettent notamment en cause le caractère excessif de la suspension au regard du principe fondamental de proportionnalité qui requiert l'adoption de mesures graduées. Le juge demande notamment si le droit européen oblige à rechercher prioritairement une solution alternative pour le travailleur. Le tribunal évoque aussi, pour éviter les contagions, l'utilité du « Protocole sur les mesures de prévention contre la diffusion du virus » signé par le ministère du Travail et les partenaires sociaux prévu pour le personnel exempté.

Enfin, le juge italien soulève d'office une question d'interprétation du Règlement n°953/2021 fixant le cadre de la délivrance, vérification et de l'acceptation de certificats Covid-19, en demandant à la Cour de vérifier si l'obligation vaccinale enfreint le principe de non-discrimination affirmée au considérant n°36 entre les sujets vaccinés et ceux qui n'ont « pu ou voulu » procéder à la vaccination. Le point d'embarras réside dans la différence de traitement - pour un risque identique - entre les sujets exemptés pour des raisons médicales, et ceux n'ayant pas voulu se vacciner.

Si ces réactions de la jurisprudence sont isolées, l'étendue des questions posée à la Cour de justice permettra certainement de faire la lumière sur certains points à partir desquels il sera possible d'obtenir des considérations plus générales. Nous nous limiterons ici à énoncer d'autres implications possibles du principe de discrimination sur la question de la vaccination.

Le point soulevé par le tribunal de Padoue à propos du Règlement n°953/2021 pourrait *a fortiori* s'appliquer pour des restrictions concernant l'obligation simple de « passe sanitaire » (pour les moins de 50 ans). Le point 36 du considérant évoque aussi bien les discriminations directes qu'indirectes, et il peut difficilement être contesté que le montant onéreux du certificat de test négatif rend son application particulièrement préjudiciable aux travailleurs ayant décidé de ne pas se vacciner. La question cruciale, comme pour l'obligation vaccinale, est de savoir si le principe de discrimination qui est énoncé se réfère uniquement aux effets du passe sanitaire sur la libre circulation des personnes, ou s'intéresse aussi à l'usage qu'en ont fait certains pays pour imposer des restrictions au

8 *Ibid.*, al. 10 : pour la période au cours de laquelle la vaccination est différée.

9 Tribunale Padova, 7 décembre 2021 : [www.olympus.uniurb.it](http://www.olympus.uniurb.it)

niveau interne. L'analyse textuelle penche pour la seconde solution, car seule la seconde partie du point 36 évoque la libre circulation alors que la non-discrimination est affirmée dans la première partie de manière globale<sup>10</sup>.

Enfin, on remarque que le travailleur non vacciné pourrait aussi invoquer à son avantage d'autres norme européennes, comme la directive n°78/2000/CE qui interdit les discriminations au travail liées aux convictions personnelles<sup>11</sup>, ou bien directement l'article 14 de la CEDH sur l'interdiction des discriminations basées sur les opinions politiques, applicable aux rapports de travail. Naturellement, l'application de ces dispositions à l'encontre de mesures adoptées dans le cadre de la sécurité du travail devrait requérir une mise en balance des différents impératifs, ce qui ne peut se faire qu'à travers l'application d'un principe de proportionnalité prenant en compte les éléments de contexte évoqués plus haut.

## II - LA LOI SUR LA PARITÉ SALARIALE N°162/2021

L'actualité législative italienne se caractérise également par l'adoption très récente d'une importante loi sur la parité salariale, en ligne avec la stratégie de la Commission européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 ainsi que les propositions adoptées par la Commission en mars 2021, notamment en matière de transparence. Le texte adopte d'ailleurs une approche très large, qui dépasse le cadre du salaire, pour englober dans les possibles facteurs de discriminations de nouveaux éléments.

On peut distinguer parmi les dispositions du texte les plus significatives celles qui interviennent directement pour renforcer l'arsenal juridique de lutte contre les discriminations, selon une optique que l'on qualifiera de classique **(A)**, et celles qui agissent de manière plus incitative en faisant levier sur des obligations de transparence en matière d'égalité femmes-hommes **(B)**.

### A - LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La loi n°162/2021 modifie le Code de l'égalité des chances<sup>12</sup> pour amplifier la notion de discrimination, ainsi que la définition des conditions ou des comportements qui pourraient se révéler discriminatoires. La notion de discrimination indirecte prend désormais en compte des inégalités dérivant des exigences de soin personnel et des charges familiales, pas seulement parentales, faisant écho en quelque sorte à la directive n°19/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants qui n'a pas encore été transposée<sup>13</sup>.

10 Ce que confirme d'ailleurs le point 14 du considérant, selon lequel le règlement ne devrait pas être interprété comme facilitant ou encourageant l'adoption de restrictions à la libre circulation « ou » de restrictions à d'autres droits fondamentaux en réaction à la pandémie de Covid-19.

11 En rattachant toutefois le choix de ne pas se faire vacciner à une position religieuse ou philosophique ou spirituelle, la CJUE a récemment eu l'occasion de préciser récemment que la directive n'entend pas protéger les opinions politiques en tant que tel (WABE eV, C-804/18, point 47).

12 Décret législatif n°198/2006 dit « Codice delle pari opportunità ».

13 S. Scarponi, « Legge n. 162/2021 Modifiche al Codice di Pari Opportunità: un tassello importante verso l'eguaglianza uomo-donna nel lavoro », 7 décembre 2021: [www.labourlawcommunity.org](http://www.labourlawcommunity.org)

Par ailleurs, elle inclut dans les mesures adoptées par l'employeur et susceptibles de se révéler discriminatoires celles liées à l'organisation, au temps et aux conditions de travail. Ces mesures sont discriminatoires à partir du moment où elles désavantagent certains travailleurs par rapport à l'ensemble des autres, si elles limitent les possibilités de participation à la vie et aux choix de l'entreprise, ou si elles restreignent l'accès aux mécanismes d'avancement et de progression de carrière.

En outre, le texte intègre dorénavant, parmi les discriminations, celles à l'encontre des candidats ou candidates en phase de sélection. Néanmoins, comme l'a immédiatement noté un auteur<sup>14</sup>, il ne s'agit là que d'un ajout de nature à rendre le texte plus cohérent car les procédures de sélection du personnel faisaient déjà partie du champ d'application du Code. Sur le plan des sanctions, en revanche, la loi conserve les dispositifs déjà prévus, notamment l'intervention d'un acteur institutionnel appelé « conseiller » ou « conseillère de parité ».

## B - LES DISPOSITIFS PRIVILÉGIANT LA TRANSPARENCE

Les dispositifs privilégiant la transparence en matière d'égalité des genres obéissent à une logique différente dans la mesure où leur adoption par l'entreprise, sous le signe de la transparence, leur permettra d'accéder à des avantages spécifiques. Ceux-ci sont de deux ordres.

D'une part, l'obligation faite aux entreprises d'établir un rapport, tous les 2 ans, sur la situation du personnel masculin et féminin, s'applique désormais aux entreprises de « plus de 50 » salariés. L'innovation consiste en ce que, pour combler davantage l'écart en matière de parité salariale<sup>15</sup>, le rapport devra proposer une présentation, selon les genres, de tous les éléments contribuant à définir le salaire, y compris ceux liés à l'accomplissement de tâches spécifiques ou les avantages individuels.

D'autre part, la loi introduit une certification de l'égalité entre les sexes permettant aux entreprises d'illustrer les actions concrètes mises en œuvre pour réduire les disparités dans l'évolution des carrières et des salaires (selon les fonctions), dans la gestion des différences de genre, ou encore pour la protection de la maternité. Un décret doit intervenir pour déterminer les paramètres permettant de mesurer ces actions. La certification n'étant pas liée à la taille des entreprises, cela pourrait pénaliser les plus petites d'entre-elles, à moins que les indicateurs soient assez simples à adopter. Cette certification sera posée comme condition pour bénéficier de l'accès à des financements ou des allègements de charges. On notera que la loi de finances pour l'année 2022 a déjà prévu des fonds à cet effet.

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> En Italie en effet, selon les données de l'ISTAT, le salaire horaire est égal à 15,2 € pour les femmes et 16,2 € pour les hommes ; l'écart de rémunération entre les sexes est le plus élevé chez les cadres (27,3%) et jeunes diplômés (18%).



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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> 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](mailto: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) ;
- les références bibliographiques de 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 2022

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	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / 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	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / 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](mailto: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](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

REVUE

2022/1

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](mailto: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

2021/4

STUDIES

HOW DOES BRAIN-COMPUTER INTERFACE TECHNOLOGY PRESENT CHALLENGES FOR LABOUR LAW IN NEW ZEALAND?

P. UPSON

HOW TO OVERCOME THE PARADOXES OF REDUNDANCY IN FRANCE AND ITALY?

I. ZOPPOLI

THE EMERGENCE OF THE CONCEPT OF "DUE DILIGENCE" IN LABOUR LAW AND THE FORMS OF ITS LEGAL INTEGRATION

H. BARRETTO GHIONE

THE PENSIONS SYSTEM IN ITALY: A CONTINUOUS REFORM

M. MOHAN, M. BABU, S. PELLISSERY & K. BHARADKAR

THE DOUBLE STANDARD AT WORK: EUROPEAN CORPORATE INVESTMENT AND WORKERS' RIGHTS IN THE AMERICAN SOUTH

L.COMPA

THEMATIC CHAPTER

NATIONAL LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY SYSTEMS THROUGH THE LENS OF THE COVID HEALTH CRISIS. ADAPTATIONS OR FUNDAMENTAL CHANGES? (Coordinated by Loïc LEROUGE)

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

JUDICIAL CREATIVITY PUT TO THE TEST IN THE FACE OF NEW HEALTH PROBLEMS AT WORK (COORDINATED BY ALLISON FIORENTINO)

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

THE « WORKER », EU LAW, AND COLLECTIVE BARGAINING

M. DOHERTY

NEW TECHNOLOGIES AND RESPECT FOR WORKERS' PRIVACY IN THE CASE LAW OF THE ECHR

M. D'APONTE

COMPARATIVE LABOUR LAW LITERATURE

LABOUR LAW BEYOND NATIONAL BORDERS: MAJOR DEBATES IN 2018-2019-2020

C. CARTA & G.-F. MORARU

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

AMERICA: USA - ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA - EUROPE: REPUBLIC OF SERBIA - UNITED KINGDOM - INTERNATIONAL ORGANIZATIONS: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2022/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : La protection juridique du lanceur d'alerte

Coordination par ALLISON FIORENTINO ET

ALEXANDRE CHARBONNEAU

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

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)

2022/1

Etudes

Actualités Juridiques Internationales

2022/2

Jurisprudence Sociale Comparée

Jurisprudence Sociale Internationale

Actualités des organisations internationales

Chronique bibliographique

2022/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2022/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

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](mailto: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