

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 Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermida 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



ELENA SEREBRYAKOVA

UNIVERSITÉ NATIONALE DE RECHERCHE, ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES
EN SCIENCES ÉCONOMIQUES

LES RISQUES PROFESSIONNELS ET LEUR GESTION DANS LA FÉDÉRATION DE RUSSIE

La seconde moitié de l'année 2021 a été marquée par une élaboration intensive de règles en matière de sécurité et santé au travail. La loi n°311-FZ du 2 juillet 2021, qui entre en vigueur le 1^{er} mars 2022, modifie profondément les règles antérieures. Le 29 octobre 2021, le ministère russe du Travail a publié 6 décrets traitant de diverses questions relatives à la gestion des risques professionnels.

Il s'agit là d'un sujet nouveau pour les employeurs russes. Bien que la notion de risque professionnel ait été introduite dans le Code du travail dès 2011, l'obligation des employeurs d'évaluer et de gérer ces risques vient d'être inscrite dans le Code du travail.

I - LE CADRE CONCEPTUEL

La nouvelle formulation de l'article 209 du Code du travail, qui définit les termes clés dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, n'a pratiquement pas eu d'effet sur la situation antérieure.

Le contenu de la notion d'un environnement de travail sécurisé a été conservé. Il s'agit d'un cadre dans lequel l'exposition des salariés à des éléments dangereux est inexistante ou que les niveaux d'exposition ne dépassent pas les normes légalement établies.

La définition de la notion de facteurs dangereux a également été modifiée. Auparavant, il s'agissait de facteurs auxquels l'exposition pouvait entraîner des traumatismes. À compter de mars 2022, un facteur susceptible de causer le décès d'un salarié sera considéré comme un facteur dangereux.

Le facteur dommageable correspond quant à lui au facteur dont l'exposition peut entraîner une maladie professionnelle. Ainsi, les conditions sécurisées sont celles dans lesquelles l'exposition d'un travailleur à des facteurs causant des maladies professionnelles, des blessures ou le décès, sont éliminées ou réduites au maximum.

Si en Russie, le tableau des maladies professionnelles n'intègre pas celles provoquées par le stress chronique, les conditions de travail sécurisé n'excluent pas la présence de risques psychosociaux élevés.

Un nouveau concept a été introduit, le « danger », qui est défini comme une source potentielle de dommages mettant en danger la santé ou la vie d'un travailleur dans le cadre de ses activités professionnelles. On peut en déduire que la notion de « danger » comprend, sans s'y limiter, les facteurs dommageables et dangereux au travail. L'employeur a le devoir d'identifier et de faire une évaluation des dangers ainsi que des risques professionnels.

Une liste d'exemples de dangers figure ainsi à l'annexe n°1 du décret n°776 publiée par le ministère russe du Travail le 29 octobre 2021. Il s'agit aussi bien de facteurs physiques (par exemple des micro-organismes pathogènes, une différence d'altitude, etc.) que de facteurs psychosociaux (violence de la part de collaborateurs hostiles, climat psychologique tendu dans une équipe, isolement d'un collaborateur, monotonie du travail, etc.).

La notion de risque professionnel a été précisée mais sa signification reste fondamentalement la même. Il s'agit de la probabilité de causer un préjudice à la santé, ou d'attenter à la vie d'un salarié, en raison de l'exposition à un facteur dommageable ou dangereux.

Les maladies causées par le stress chronique (par exemple l'épuisement émotionnel) ne sont pas classées comme des maladies professionnelles. Le suicide, selon l'article 229.2 du Code du travail, n'est pas qualifié d'accident du travail et est assimilé au décès consécutif à une maladie non professionnelle.

Ainsi, les risques psychosociaux sont exclus du champ des risques professionnels dans la mesure où ils n'entraînent pas de maladie professionnelle, d'accident ou de décès au travail (le suicide n'étant pas considéré comme un décès lié au travail).

Le concept de gestion des risques professionnels a été modifié. Dès mars 2022, cette gestion comprendra non seulement l'identification, l'évaluation des risques professionnels et l'application de mesures visant à les réduire, mais aussi l'identification des dangers et l'application de mesures visant à prévenir une augmentation des risques professionnels.

Le contenu de la notion du lieu de travail a été conservé, défini comme le lieu où le salarié est appelé à se trouver ou se rendre dans le cadre de son travail, et qui est directement ou indirectement sous le contrôle de l'employeur. Il ne couvre pas les emplois en télétravail.

Ainsi, les lieux de travail à distance sont toujours exclus de la protection du personnel qui est assurée par l'employeur.

II - LES CONDITIONS DANGEREUSES DE TRAVAIL

Les obligations d'un employeur en matière de santé et de sécurité au travail ne se limitent pas à la gestion des risques professionnels. L'employeur doit encore procéder à une évaluation des conditions de travail afin de déterminer, de mesurer et d'analyser les facteurs physiques pouvant affecter le salarié dans le cadre de son travail, et de classer les conditions de travail en fonction de leur degré de dangerosité. L'employeur fait appel à une organisation spécialisée pour réaliser cette évaluation.

En fonction des résultats de l'évaluation des conditions de travail, les salariés peuvent être affectés à l'une des classes suivantes :

- La classe 1 (conditions de travail optimales) est attribuée si le salarié n'est pas exposé à des facteurs dommageables ou dangereux, si les niveaux d'exposition ne dépassent pas les niveaux de sécurité établis par la réglementation, et si les conditions préalables sont créées pour maintenir un niveau élevé de performance du salarié.
- La classe 2 (conditions de travail admissibles) est attribuée si un salarié est exposé à des facteurs dommageables ou dangereux, dont les niveaux d'exposition ne dépassent pas les normes établies, et si l'état fonctionnel normal de l'organisme du salarié peut être rétabli pendant la période de repos réglementée, ou au début de la journée de travail suivante.
- La classe 3 (conditions de travail dommageables) est attribuée si les niveaux d'exposition à des facteurs dommageables ou dangereux dépassent les niveaux établis par les normes, et peuvent entraîner l'apparition et le développement de maladies professionnelles de gravité légère et moyenne (avec perte de la capacité de travail) pendant la période d'activité professionnelle.
- La classe 4 (conditions de travail dangereuses) est attribuée lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs dommageables ou dangereux, dont les niveaux d'exposition pendant toute ou partie de la journée de travail sont susceptibles de créer une menace pour sa vie, ou si les conséquences de l'exposition à ces facteurs entraînent un risque élevé, de développer une maladie professionnelle aiguë.

Les résultats de l'évaluation sont signalés dans le système d'information de l'État fédéral. Les salariés travaillant dans des conditions de travail dangereuses ont droit à des salaires plus élevés, à des congés supplémentaires et à un temps de travail allégé. Ces garanties sont prévues dans les articles 147, 117 et 94 du Code du travail.

L'article 214.1 qui prévoit l'interdiction de travailler dans des conditions de travail dangereuses, a été ajouté au Code du travail.

Les nouvelles règles prescrivent la suspension de l'activité de travail dans les cas où les résultats de l'évaluation des conditions de travail relèvent de la quatrième classe. Le travail ne peut reprendre qu'après une nouvelle évaluation aboutissant à une classe de danger ne dépassant pas la troisième. Le salarié voit son salaire maintenu pendant la période de suspension. Avec son consentement, il peut être transféré à un autre poste de travail moyennant une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire moyen versé pour le poste de travail précédemment occupé. En cas de suppression d'un poste de travail présentant des conditions de travail dangereuses, le salarié a droit à suivre une formation professionnelle aux frais de l'employeur.

Bien qu'ayant introduit l'interdiction d'exercer une activité dans des conditions de travail dangereuses, le législateur n'a cependant pas modifié les articles 94, 117 et 147 sur les conditions du contrat de travail des personnes qui exercent un travail dans des conditions dangereuses.

En outre, les articles 216 et 253 modifiés du Code prévoient que le travailleur a droit à une indemnisation, à des garanties en cas de travail dans des conditions dangereuses, et bénéficie de la règle limitant le travail des femmes dans de telles conditions.

Il semble paradoxal de conserver les règles de garantie pour les travailleurs exposés à des conditions dangereuses en même temps que l'interdiction de ces travaux. L'application effective de l'interdiction ne serait possible que par l'introduction de compensations spéciales, nettement supérieures à celles établies précédemment.

Le maintien de ces compensations, combiné à des sanctions relativement faibles en cas de violation des règles de protection du personnel, ne contribuera guère au respect de la nouvelle interdiction par les employeurs.

III - LES NOUVEAUX DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La liste des obligations des employeurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail a été étendue. Il s'agit notamment d'identifier systématiquement les dangers et les risques professionnels, de les analyser et de les évaluer régulièrement, de veiller à la mise en œuvre des mesures visant à améliorer les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, de tenir un registre des normes de protection au travail en fonction de l'activité spécifique de l'entreprise, et de permettre aux salariés d'accéder aux dernières versions de ces documents ...

Le Code a également été complété par un article 214.2 qui précise les droits de l'employeur dans ce domaine.

Malheureusement, il n'est pas possible d'établir une liste exhaustive de toutes les nouvelles obligations et de tous les nouveaux droits.

Mais parmi les plus importantes d'entre elles, on peut noter :

- À partir de mars 2022, l'employeur ne sera plus uniquement tenu de réaliser une enquête sur chaque accident du travail entraînant le décès, l'incapacité de travail ou le transfert du salarié à un autre poste. Le nouvel objet d'investigation pourra concerner des blessures légères (par exemple les bleus, les contusions) n'ayant pas entraîné d'altération de la santé du salarié. Les blessures légères sont enregistrées par l'employeur sur la base d'une déclaration du salarié.
- Parmi les droits de l'employeur, le droit d'utiliser des dispositifs, appareils et équipements qui fournissent des enregistrements vidéo, audio ou autres, à distance des processus de travail et assurent le stockage des informations obtenues, présente un intérêt particulier. Les enregistrements peuvent être utilisés par l'employeur dans le but de contrôler la sécurité de l'exécution du travail. Toutefois, le Code ne prévoit pas d'autres conditions ou restrictions concernant l'enregistrement des processus de travail et l'utilisation des enregistrements. Selon le décret du ministère du Travail n°771 du 29 octobre 2021, l'acquisition de dispositifs de surveillance des salariés constitue une mesure d'amélioration des conditions de travail et de réduction des risques professionnels. Par conséquent,

l'achat de ces appareils peut être financé par le Fonds de protection de la santé des salariés, qui s'élève à 0,2% du coût de production des produits ou services.

- La vidéosurveillance des salariés est non seulement un facteur de stress, mais aussi une atteinte à leur vie privée. Inscrire le droit de l'employeur en question dans le Code encouragerait une utilisation plus répandue de la vidéosurveillance des salariés, ce qui pourrait avoir un impact sur leur santé psychologique.

IV - COVID-19 ET PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS

Le Code du travail russe ne contient aucune réglementation spécifique concernant la protection des travailleurs contre l'exposition à une pandémie telle que celle du coronavirus. Les employeurs prennent des mesures générales pour empêcher la propagation du virus.

Un projet de loi instaurant une vaccination obligatoire contre le coronavirus est actuellement examiné par la Chambre basse du Parlement russe.

Jusqu'à l'adoption de cette loi, la vaccination contre le coronavirus n'est obligatoire que pour les travailleurs effectuant certains types de travaux expressément prévus par le décret du gouvernement russe n°825 du 15 juillet 1999. Il s'agit, par exemple, du travail dans des organisations éducatives : jardins d'enfants, écoles et universités.

Toutefois, afin d'empêcher la propagation de la pandémie, les gouverneurs des différentes régions ont imposé un autre niveau de vaccination obligatoire et ont demandé à tous les employeurs de déclarer les travailleurs vaccinés. Ces rapports devaient être remis en juillet 2021.

À leur tour, les employeurs ont commencé à exiger que leurs salariés soient vaccinés, quelle que soit la sphère d'activité de l'entreprise. Dans de nombreuses entreprises, les salariés qui refusent la vaccination sont suspendus de leur travail sans rémunération. Cela a conduit à une augmentation du nombre d'action en justice des salariés.

Une analyse des décisions rendues par les tribunaux russes, entre septembre et novembre 2021, portant sur des cas de suspension des salariés se refusant à la vaccination, révèle qu'à quelques exceptions près, les tribunaux ont reconnu la légalité des actions des employeurs. Les tribunaux ne sont rangés du côté du salarié dans les cas où celui-ci présentait une contre-indication à la vaccination, ou lorsque la procédure de suspension du travail avait été violée.

Conclusion

L'introduction de l'obligation pour l'employeur de procéder à une évaluation des dangers pourrait être évaluée positivement si le législateur avait établi un lien de causalité entre les dangers et les risques professionnels.

En l'absence d'un tel lien, l'évaluation des dangers n'a aucun objectif de réduction des risques professionnels. L'introduction d'une interdiction de travailler dans des conditions de travail dangereuses, tout en conservant les règles relatives aux garanties fournies aux salariés pour exercer leur activité dans de telles conditions, apparaît comme une mesure en demi-teinte.



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

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

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

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



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

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

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

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

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

Les textes devront comporter :

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

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

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

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

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- 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 | Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés) | 105 € |
| | Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés) | 70 € |
| | Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés) | 145 € |
| Prix à l'unité Unit Price Precio unitario | Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa | 40 € |
| | Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica | 70 € |
| | Article / Journal article / Artículo | 6 € |
| <i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i> | | |
| TVA VAT IVA | 2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE | |

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

REVUE

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

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

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350