

2021/1

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

ÉTUDES

DEUX POIDS, DEUX MESURES : LES INVESTISSEMENTS DES ENTREPRISES EUROPÉENNES
ET LES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LE SUD DES ÉTATS-UNIS
LANCE COMPA

GOUVERNANCES COMPARÉES DE DIFFÉRENTS SYSTÈMES NATIONAUX DE RETRAITES
PAR RÉPARTITION
JACQUES BICHOT

LE « STATUTO DEI LAVORATORI » DANS LE SECTEUR AGRICOLE ITALIEN, 50 ANS APRÈS
SA NAISSANCE
GIANLUCA URBISAGLIA

L'HISTOIRE DES NOUVEAUX CODES DU TRAVAIL EN INDE
MANI MOHAN, MATHEW BABU, SONY PELLISSERY ET KAVYA BHARADKAR

PERSPECTIVES DE RÉGULATION DES LIENS ENTRE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT DANS
L'UE ET EN ITALIE
MARIA GIOVANNONE

LES JURIDICTIONS DU TRAVAIL EN ESPAGNE
JOSÉ LUIS GIL Y GIL

COMMENT SURMONTER LES PARADOXES EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT EN FRANCE ET
EN ITALIE ?
IRENE ZOPPOLI

L'ÉMERGENCE DE LA NOTION DE « DILIGENCE RAISONNABLE » EN DROIT DU TRAVAIL
ET LES FORMES DE SON INTÉGRATION JURIDIQUE
HUGO BARRETTO GHIONE

LA PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES DE L'EMPLOYEUR : PROPOSITION POUR
UNE RÉFORME DU STATUT DES TRAVAILLEURS EN ESPAGNE
MILENA BOGONI

LA TECHNOLOGIE D'INTERFACE CERVEAU-ORDINATEUR, UN DÉFI POUR LE DROIT DU
TRAVAIL EN NOUVELLE-ZÉLANDE ?
PETER UPSON

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / TUNISIE - AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA /
CHILI / MEXIQUE / PÉROU - ASIE-OCÉANIE : JAPON - EUROPE : ESPAGNE /
FÉDÉRATION DE RUSSIE / POLOGNE / 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 d'Aquitaine (MSHA).

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

2021/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

ÉTUDES

- p. 6 LANCE COMPA**
Deux poids, deux mesures : Les investissements des entreprises européennes et les droits des travailleurs dans le Sud des Etats-Unis
- p. 20 JACQUES BICHOT**
Gouvernances comparées de différents systèmes nationaux de retraites par répartition
- p. 34 GIANLUCA URBISAGLIA**
Le « Statuto dei lavoratori » dans le secteur agricole italien, 50 ans après sa naissance
- p. 46 MANI MOHAN, MATHIEW BABU, SONY PELLISSERY ET KAVYA BHARADKAR**
L'histoire des nouveaux Codes du travail en Inde
- p. 58 MARIA GIOVANNONE**
Perspectives de régulation des liens entre travail et environnement dans l'UE et en Italie
- p. 72 JOSÉ LUIS GIL Y GIL**
Les juridictions du travail en Espagne
- p. 84 IRENE ZOPPOLI**
Comment surmonter les paradoxes en matière de licenciement en France et en Italie ?
- p. 96 HUGO BARRETTO GHIONE**
L'émergence de la notion de « diligence raisonnable » en droit du travail et les formes de son intégration juridique
- p. 106 MILENA BOGONI**
La protection contre les représailles de l'employeur : proposition pour une réforme du Statut des travailleurs en Espagne
- p. 118 PETER UPSON**
La technologie d'interface cerveau-ordinateur, un défi pour le droit du travail en Nouvelle-Zélande ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 128 **ALGÉRIE** - *Chakib Boukli-Hacène, Université de Saïda*
p. 134 **TUNISIE** - *Nouri Mzid, Université de Sfax*

AMÉRIQUES

- p. 138 **ARGENTINE** - *Diego Marcelo Ledesma Iturbide, Université de Buenos Aires*
p. 142 **BRÉSIL** - *Juliano Barra, Université Mackenzie-Brésil, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*
p. 146 **BRÉSIL** - *Sidnei Machado, Université fédérale de Paraná*
p. 152 **CANADA** - *Renée-Claude Drouin, Université de Montréal*
p. 158 **CHILI** - *Andrés Ahumada Salvo, Université Andrés Bello*
p. 162 **MEXIQUE** - *Gabriela Mendizábal Bermúdez, Université autonome de l'État de Morelos*
p. 168 **PÉROU** - *Maria Katia Garcia Landaburu, Université catholique pontificale du Pérou*

ASIE - OCÉANIE

- p. 172 **JAPON** - *Yuki Sekine, Université de Kobé*

EUROPE

- p. 176 **ESPAGNE** - *Tania Bazzani, Université européenne Viadrina Francfort (Oder)*
p. 182 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - *Elena Serebryakova, Université nationale de recherche, École supérieure d'économie*
p. 186 **POLOGNE** - *Anna Musiała, Université Adam Mickiewicz de Poznań*
p. 188 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - *Ljubinka Kovačević, Université de Belgrade*
p. 194 **ROYAUME-UNI** - *Jo Carby-Hall, Université de Hull*

ÉTUDES



PERSPECTIVES DE RÉGULATION DES LIENS ENTRE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT DANS L'UE ET EN ITALIE



RÉSUMÉ

L'objectif de cette contribution est d'enrichir les réflexions sur l'impact que le droit du travail associé à des politiques sectorielles peut avoir sur une croissance économique durable. Contrairement à une approche formaliste, l'objectif est de comprendre comment le droit du travail peut contribuer à préserver et à élever le niveau de vie et de santé de la planète en introduisant des questions environnementales (encore conçues exclusivement comme universelles) dans les politiques du travail locales et dans celles des entreprises. Plus spécifiquement, cet article tente de démontrer l'existence d'un lien direct entre une gouvernance verte et le travail décent par l'insertion de protections de l'environnement dans des normes et les institutions européennes et italiennes, au premier rang desquels figure la négociation collective.

Mots clés: Travail, environnement, négociation, transition juste, UE, Italie.

ABSTRACT

The aim of this contribution is to factually enrich reflections on the impact that labour law and the combination of sectoral policies can have on sustainable economic growth. Against a formalist approach, the intent is understanding how labour law can contribute to preserving and raising living standards and the planet's health by introducing environmental issues (which are still conceived exclusively as universal) into local and corporate labour policies. More specifically, this paper intends to seek a more direct link between green governance and decent work through the assimilation of environmental protections within European and Italian labour instruments and institutions, primarily through collective bargaining.

Keywords: Labour, Environment, Bargaining, Just Transition, EU, Italy.

A

À l'échelle mondiale, l'externalisation des coûts sociaux et environnementaux croissants liés aux activités économiques, a imposé un changement de paradigme des modèles de production, basé sur le concept du développement durable. Il en a résulté une réflexion approfondie sur la nécessité de coordonner les approches sectorielles (économique, sociale et environnementale) pour orienter le développement vers le respect de valeurs non économiques. Cela passe par une meilleure coordination entre les niveaux de réglementation infra-territoriaux et le renforcement de partenariats public-privé. Du côté du droit du travail, la question est de savoir si les valeurs environnementales doivent être introduites dans l'encadrement juridique des relations de travail et des relations professionnelles. Ceci conduirait, d'une part, à redessiner les frontières et les fondements du droit du travail et, d'autre part, à élargir les revendications et l'identité syndicales **(I)**. Les accords-cadres internationaux et européens constituent en ce sens des outils de négociation idéaux pour diffuser des modèles de production durable dans les chaînes d'approvisionnement mondiales **(II)**. L'étude des normes et des institutions du travail au niveau national peut également fournir des pistes de réflexion pratiques et opérationnelles. Ainsi, cette étude passera en revue certains instituts du système juridique italien (en matière de Santé Sécurité au Travail, de modèles d'organisation et de gestion, du bien-être dans les entreprises, du travail intelligent et de la formation professionnelle), grâce auxquels il est possible de consolider un étroit partenariat public-privé par la négociation **(III)**. Enfin, nous analyserons quelques bonnes pratiques de négociation collective en matière environnementale **(IV)**. En effet, les dispositions les plus innovantes montrent que les partenaires sociaux et les entreprises peuvent contribuer à socialiser les coûts de la transition verte et à répartir équitablement ses bénéfices entre les travailleurs. Par conséquent, le potentiel de la négociation collective en matière d'environnement peut être exploité pour aider les entreprises à respecter le devoir de diligence raisonnable, à la lumière du débat européen actuel sur la définition réglementaire de la responsabilité de l'entreprise en matière sociale et environnementale.

I - UNE CONVERGENCE AXIOLOGIQUE DES VALEURS NON ÉCONOMIQUES DU DROIT DU TRAVAIL ET DU SYNDICALISME INTERNATIONAL

Il est clair depuis longtemps que le changement climatique est une question complexe et transversale nécessitant des ajustements radicaux dans de nombreux domaines du droit¹, dont le droit du travail. En particulier, le concept de développement durable a redéfini le concept de valeur des protections non économiques, accentuant le constat que le droit de l'environnement et le droit du travail peuvent être unis par la *ratio* de prévention,

1 D. J. Doorey, « Just Transitions Law: Putting Labour Law to Work on Climate Change », *JELP*, vol. 30, n°2, 2017, p. 201.

d'atténuation et de répartition de l'externalisation de leurs coûts respectifs sur les activités économiques.

La conscience écologique a souvent été façonnée par des appels de la communauté du travail - « l'interface principale entre la société et la nature »² - à adopter des règles protégeant l'environnement, à la fois sur le lieu de travail et par -delà.

Le changement de l'approche axiologique et procédurale nécessaire n'est pas anodin qui consiste à constater l'urgence d'abolir la séparation artificielle entre les problèmes sociaux et environnementaux et le désaveu des valeurs non économiques qui sous-tendent le travail³. En effet, on pourrait considérer que le lien entre le droit du travail et les enjeux environnementaux n'est pas uniquement *fonctionnel* ; il s'agit de mettre à profit la transition *verte* pour repenser le marché du travail en termes d'emploi ou pour accorder une protection aux travailleurs les plus touchés par ce processus de transition.

Au lieu de cela, il est nécessaire de faire ressortir le lien *naturel* entre objectifs sociaux et environnementaux, deux aspects d'une même question⁴, unis par des principes universels tels que la justice et l'égalité (sociale et environnementale)⁵ qui doivent guider le développement durable. Du côté du travail, il s'agit d'introduire des valeurs environnementales dans l'encadrement juridique des relations de travail individuelles⁶ et collectives, et ainsi de redessiner les frontières et les fondements du droit du travail⁷.

Sur un plan procédural cependant, il apparaît indispensable de repenser les techniques réglementaires: premièrement, pour atteindre des objectifs non économiques, une plus grande intégration entre les réglementations sectorielles est essentielle ; deuxièmement, pour une meilleure coordination entre les niveaux réglementaires infra-territoriaux ; troisièmement, une approche plus inclusive des techniques *d'élaboration des politiques et des lois* serait utile et possible, grâce à une participation proactive des parties prenantes, de la société civile jusqu'aux entreprises.

C'est pourquoi, dans la perspective de concevoir des modèles efficaces de développement durable, il est légitime de rechercher la bonne combinaison des instruments réglementaires publics et privés fondés sur le rôle du dialogue social et, en particulier, celui

-
- 2 S. Barca, « On working-class environmentalism: a historical and transnational overview », *Interface*, vol. 4, publication 2, 2012, p. 61.
 - 3 A. Zbyszewska, « Regulating work with people and nature in mind: Feminist reflections », *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, vol. 40, publication 1, 2018, p. 9 ; S. Routh, « Embedding work in nature: The anthropocene and legal imagination of work as human activity », *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, vol. 40, publication 1, 2018, p. 29.
 - 4 A. Duval, M. A. Moreau, « Social Environmental Justice: From the Concept to Reality », in A. Duval et M. A. Moreau (ed.), *Towards Social Environmental Justice?* EUI Document de travail Law, 2012/02, p. 2.
 - 5 P. Tomassetti, « Labor law and environmental sustainability », *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, vol. 40, 1^{ère} édition, 2018, p. 61 ; D. Roux, M. C. Desjardins, « Sustainable Development without Social Justice? », in A. Duval, M. A. Moreau (ed.), *op. cit.*, p. 19 ; S. Lavallée, « Sustainable Development ... Without "Ecological" Justice? », *op. cit.*, p. 37.
 - 6 C. Chacartegui, « Workers' participation and green governance », *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, vol. 40, 1^{ère} publication, 2018, p. 94.
 - 7 A. Zbyszewska, « Labor law for warming world: Exploring the interSections of work regulation and environmental sustainability: An introduction », *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, vol. 40, 1^{ère} publication, 2018, p. 2.

des syndicats et de la négociation collective. En effet, le mouvement écologique aborde depuis longtemps les relations complexes entre l'environnement et la société, et le moment est venu d'une réflexion plus claire sur l'identité syndicale dans le monde contemporain. La « société du risque » contemporaine⁸ a généré des risques universels qui touchent tous les groupes sociaux, déclenchent de nouvelles formes d'inégalité et sapent donc l'idée selon laquelle l'identité collective syndicale devrait être centrée exclusivement sur le travail *stricto sensu*.

En même temps, il est bien connu que l'atomisation de l'identité collective⁹ a été contrebalancée par le renforcement d'une identité individuelle plus sophistiquée. Cette identité ne s'exprime plus en termes de coefficients de travail et de revenus, comme dans la société industrielle, mais s'étend à d'autres sphères : le bien-être social, au travail et en dehors du travail, est désormais au cœur des revendications individuelles qui exigent une réflexion plus articulée des revendications collectives dans et hors de l'entreprise¹⁰.

Cependant, si l'idée d'un « environnement humain global » est inscrite dans les documents syndicaux depuis la fin des années 1960¹¹, les relations professionnelles peinent à s'imposer comme forum de régulation de modèles de travail et de production durables¹². L'activité syndicale devrait donc poursuivre des objectifs d'intérêt public plus larges pour enrichir la fonction normative traditionnelle du contrat collectif¹³. Par conséquent, cette « négociation sociale atypique »¹⁴ n'est pas destinée uniquement à l'autorégulation d'intérêts privés, mais à l'identification de politiques d'intérêt général concernant à la fois la communauté ouvrière, la citoyenneté et le territoire.

Compte tenu de la tendance générale à la décentralisation et à la privatisation de la production normative, la négociation, flexible et informelle par nature¹⁵, est devenue source de nouvelles formes de droit privatisé, atténuant ainsi le caractère unilatéral de l'établissement des règles qui caractérise la perspective de la *responsabilité sociale des entreprises* (RSE)¹⁶.

-
- 8 U. Beck, *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt, Suhrkamp Verlag, 1986.
 - 9 M. Keune, « Shaping the future of industrial relations in the EU: Ideas, paradoxes and drivers of change », *ILR*, vol. 154, n°1, 2015, p. 47.
 - 10 E. Battaglini, « Ambiente e società nella tarda modernizzazione: le sfide per il sindacato », *QRS*, n°2, 2010, p. 123. Sur le front institutionnel, voir OIT, « Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous », 2015 ; « Résolution concernant le développement durable, le travail décent et les emplois verts », 2013.
 - 11 V. Silverman, « Sustainable Alliances: The Origins of International Labour Environmentalism », *Int Labor Work Class Hist*, n°66, 2004, p. 118.
 - 12 Comment le suggère T. Treu, *Labour Law and Social Policies: An Agenda for Transnational Research*, 128 WP CSDLE « Massimo D'Antona » - INT, n°128, 2016, p. 17.
 - 13 B. Caruso, A. Lo Faro, *Contratto collettivo di lavoro (Voce per un Dizionario)*, WP CSDLE « Massimo D'Antona » - IT, n°97, 2010.
 - 14 G. Pigliararmi, « La contrattazione sociale territoriale: inquadramento giuridico del fenomeno attraverso l'analisi contrattuale », *DRI*, n°2, 2019, p. 713.
 - 15 M. R. Ferrarese, *Le istituzioni della Globalizzazione. Diritto e diritti nella società trans-nazionale*, Bologna, il Mulino, 2000, p. 50.
 - 16 F. Dorssemont, « Corporate social responsibility, what's in a name? A critical appraisal of the Green Paper », *Transfer*, 2004, n°3, p. 368.

Dans ce contexte, les actions syndicales et la négociation collective peuvent répondre aux processus nationaux de déréglementation et aux phénomènes de *dumping* social et environnemental, dans une perspective défensive. Dans une perspective proactive, elles peuvent contribuer à repenser l'utilisation durable des ressources matérielles (telles que les ressources naturelles) et immatérielles (telles que les revenus du travail), dans une logique de gestion des risques non économiques générés par l'entreprise.

II - LES INSTRUMENTS NORMATIFS NÉGOCIÉS : LES ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX (ACI)

Au regard des multiples formes d'inégalité et de précarité sur le marché du travail mondial générées par la mondialisation des dynamiques économiques et des pouvoirs, les syndicats internationaux ont recherché des instruments négociés dans le privé pour garantir des conditions de travail décentes pour l'ensemble des *chaînes d'approvisionnement* transnationales. Les accords-cadres internationaux (ci-après dénommés ACI) négociés entre les syndicats internationaux et les entreprises multinationales en sont la principale référence. Malgré les problèmes liés au statut juridique de ces accords et aux acteurs de la négociation eux-mêmes¹⁷, ces sources *juridiquement non contraignantes* semblent en fait représenter les premiers indices d'une négociation collective transnationale spontanée¹⁸.

Parce qu'elles visent l'application universelle des *normes fondamentales du travail* et l'internationalisation des relations industrielles, les ACI ont le mérite d'aller au-delà de l'approche purement volontariste et unilatérale caractéristique des instruments de RSE (codes de conduite, *catégorisation*, etc.). Ces accords définissent les principes qui devraient guider l'organisation du travail et de la production dans les entreprises multinationales tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les ACI constituent donc un outil de négociation idéal pour intégrer les valeurs environnementales dans les pratiques de production transnationales. De plus, l'acteur collectif transnational, exemple emblématique de la « glocalité »¹⁹, peut surmonter les limites territoriales des législations nationales en encourageant l'introduction de questions générales de durabilité dans des négociations nationales.

De toute évidence, seule une évolution rapide du contenu des ACI peut permettre cette coordination à plusieurs niveaux entre les instruments de négociation. En effet, les accords doivent délimiter sans équivoque leurs champs d'application personnel et géographique, en définissant les limites du *devoir de diligence* de l'entreprise dans la chaîne d'approvisionnement et en structurant des systèmes plus efficaces pour *faire appliquer* les dispositions²⁰. Il est toutefois nécessaire d'éviter l'inclusion de dispositions promotionnelles, simples déclarations destinées à respecter les normes minimales des

17 E. Ales, S. Engblom, T. Jaspers, S. Laulom, S. Sciarra, A. Sobczak, F. Valdés Dal-Re (dir.), *Transnational collective bargaining: past, present and future*, EC, 2006.

18 I. Daugareilh, « La contrattazione collettiva internazionale », *LD*, n°4, 2005, p. 602.

19 En raison de son fonctionnement, tant au niveau international que local. Voir N. Rätzl, D. Uzzell, « Mending the breach between labour and nature: environmental engagements of trade unions and the North-South divide », *Interface*, vol. 4, section 2, 2012, p. 89.

20 S. Scarponi, « Alla ricerca dell'effettività dei Transnational Corporate Agreements: procedure di controllo e sanzionatorie », in F. Guarriello et C. Stanzani (dir.), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali*, *Sociologia del lavoro*, Franco Angeli, 2018, p. 105.

droits du travail en matière des droits de l'homme, établies par la législation nationale²¹. Ceci est particulièrement vrai pour les questions d'environnement qui, dans de rares cas, font l'objet d'engagements imprécis et réduits à de simples figures de style. Si certains ACI ont le mérite d'intégrer la protection de l'environnement, ils se limitent à prendre en compte les enjeux environnementaux dans le processus de suivi et de *reporting*²², allant parfois jusqu'à détailler les objectifs environnementaux que la communauté internationale est appelée à poursuivre²³.

A - LES ACCORDS-CADRES EUROPÉENS (ACE) DANS LA TRANSITION JUSTE

Positionnés en dehors de tout dispositif institutionnel, ces accords peuvent être assimilés à un nouveau type d'autonomie collective²⁴, comme le démontre le fait que les principaux promoteurs et signataires de ces instruments sont les comités d'entreprise européens (CEE)²⁵, et non les fédérations syndicales européennes (FSE). La consolidation de ce phénomène a suscité de larges réflexions sur la nécessité de réguler les relations entre les différents canaux de représentation pour concevoir un dialogue social procéduralisé, crédible et efficace²⁶.

Cependant, il semble de plus en plus évident que les ACE font partie des instruments régis par le *ratio* culturel du soi-disant modèle social européen²⁷: ce modèle, qui vise une réconciliation constante entre le marché unique et les droits sociaux, a recours, depuis un certain temps, à une expérimentation de la méthode ouverte de coordination (MOC), qui démantèle la logique d'une régulation hiérarchique aujourd'hui en crise. Désormais, le droit européen s'exprime à travers de multiples mécanismes de démocratie délibérative, qui intègrent des techniques de *droit souple* et *contraignant* et renforcent les partenariats public-privé²⁸.

Dans ce contexte, le dialogue social a toujours été une source matérielle de régulation de la *gouvernance* européenne, visant à gérer le changement économique et social à

21 N. Hammer, « International framework agreements: Global industrial relations between rights and bargaining », *Transfer*, vol. 11, n°4, 2005, p. 511.

22 IFA entre ABN AMRO Bank, FNV Finance et Uni Global Union, 2015.

23 IFA entre AEON CO., Uni Global Union, UA Zensen, Fédération des syndicats de travailleurs du groupe AEON, 2014.

24 I. Daugareilh, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant, 2015, p. 71.

25 U. Rehfeldt, « Transnational Company Agreements: a map », in S. Leonardi (dir.), *EURACTA 2: The transnational company agreements. Experiences and prospects*, Rapport final, 2015, p. 27 ; A. Sobczak, E. Léonard, *Dialogue social transnational: Quelles interactions entre différents niveaux ?*, Nantes, janvier 2009, p. 24.

26 Dans la doctrine, E. Ales, « Transnational collective agreements: the role of trade unions and employers' association », Document de travail, EC, 2018. Au niveau syndical, *ETUC Resolution Proposal for an Optional Legal Framework for transnational negotiations in multinational companies*, ETUC, 2014.

27 G. P. Cella, « Governance europea, rappresentanza democratica, relazioni pluralistiche », *DLRI*, n°1, 2005, p. 33 ; A. Baylos Grau, « Rappresentanza e rappresentatività sindacale nella globalizzazione », *DLRI*, n°2, 2003, p. 183.

28 A. Lo Faro, A. Andronico, « Metodo aperto di coordinamento e diritti fondamentali. Strumenti complementari o grammatiche differenti? », *DLRI*, n°4, 2005, p. 551.

travers l'intégration du développement durable inscrite dans les clauses horizontales du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après TFUE)²⁹.

En établissant un équilibre délicat entre les libertés économiques, les droits sociaux et les normes environnementales infranationales, les syndicats européens sont des agents de négociation officiellement légitimés³⁰ pour l'introduction progressive de valeurs non économiques dans le système de production de l'UE.

Ces considérations sont également étayées par l'engagement croissant du législateur européen à renforcer le *devoir de diligence* des entreprises, qui fait évoluer l'orientation de la RSE, axée sur la réputation et la liberté de choix, pour la rendre stratégique et normative³¹. Ces interventions législatives visent à encourager des pratiques de production et d'investissement durables, qui deviennent un paramètre d'évaluation des risques de production et de viabilité financière du marché unique³².

Dans ce cadre en constante évolution, la négociation collective européenne nourrit la réglementation et aide les entreprises à fonder leurs pratiques managériales sur une vision à long terme. Il s'agit de viser la durabilité productive et financière³³, tout en respectant les protections et les objectifs environnementaux imposés par le « Pacte vert »³⁴ et les coefficients de travail décent réaffirmés par le « Socle européen des droits sociaux » en 2017³⁵.

Les ACE représentent donc un moyen éprouvé d'établir un dialogue constructif avec les entreprises européennes. On pourrait même avancer que l'élément fédérateur de la négociation collective européenne est l'entreprise elle-même³⁶ : les nombreux accords signés au niveau européen impliquent non pas des organisations d'employeurs, mais

29 Art. 8 à 12 TFUE.

30 Art. 155 TFUE.

31 Du côté de l'action extérieure, voir M. Giovannone, *La tutela dei labour standards nella catena globale del valore*, Riflessioni giuridiche sul lavoro, Aracne Edition, 2019. Concernant l'action interne, notamment les obligations de divulgation des grandes entreprises et des investissements, voir la directive 2014/95 / EU au règlement (UE) 2019/2088 et les règlements délégués complémentaires les plus récents (UE) n°2020/1816, 2020/1817, 2020/1818 du règlement dit de référence ((UE) n°2016/1011).

32 Sur l'équivalence entre objectifs de profit et objectifs non économiques, C. Degryse, « Foresight: the many possible post-pandemic futures », *Benchmarking Working Europe 2020*, ETUI, 2020, p. 173.

33 V. Coda, « Responsabilità degli amministratori e funzionalità dell'impresa: profili economico-aziendali », *Riv. dott. comm.*, n°3, 2020, p. 399.

34 Le *New Deal Vert* a été lancé en décembre 2019. Le « Plan d'investissement pour une Europe durable » a été annoncé en janvier 2020. Voir Commission européenne, COM (2019) 640 final, 11 décembre 2019, et COM(2020) 21 final, 14 janvier 2020.

35 Comme en témoigne l'OIT, « un emploi vert n'est pas nécessairement un emploi décent ». Voir *Travail et changement climatique : l'initiative verte*, OIT, ILC.106/DG/I, 2017, p. 4 ; L. Sul punto anche Rustico, M. Tiraboschi, « Employment Prospects in the Green Economy: Myth and Reality », *IJCLIR*, 26, n°4, 2010, p. 369.

36 E. Ales, « Coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa e transnazionalizzazione del diritto comunitario », *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Lecce, 27-28 mai 2005 ; et *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Giuffrè, Milan, n°39, 2006, p. 286.

des entreprises multinationales, qui deviennent ainsi le champ d'action privilégié pour la régulation de modèles d'organisation et de production.

III - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE À L'ÉPREUVE DES INSTITUTIONS NATIONALES : LE CADRE ITALIEN

Si l'on restreint l'étude au contexte italien afin de fournir des points de comparaison, la tâche du juriste du travail consiste à explorer l'intégration des objectifs environnementaux dans les normes et institutions nationales du travail.

Pour assurer la résilience face aux défis sociaux et environnementaux internationaux, on peut noter l'existence d'une ligne d'action au niveau du système national du travail. À cette fin, nous passerons brièvement en revue une série d'institutions offrant des marges pour la négociation collective. Il convient d'établir une intégration public-privé plus solide - ici soutenue³⁷ - dans la régulation de cette question spécifique, afin de socialiser les coûts de la transition verte et de répartir équitablement les bénéfices dans le monde du travail. Cette perspective semble validée par le droit européen, qui cherche à renforcer la culture du dialogue inter-entreprises³⁸. On peut citer en particulier le *corpus* de directives sur la mise en place de nouvelles formes de représentation dans l'entreprise, afin d'étendre la participation des travailleurs aux processus décisionnels : des directives sur les comités d'entreprise européens³⁹ aux directives sur l'implication des travailleurs dans les Sociétés Européennes et les Sociétés Coopératives Européennes, en passant par la directive sur le cadre général d'information et de consultation des salariés⁴⁰.

La directive (UE) n°2019/1023⁴¹ a récemment introduit un modèle d'information et de consultation des travailleurs et de leurs représentants sur les procédures et les plans de restructuration préventive, déjà envisagés ou prévus. Ce nouveau mécanisme de gestion interne participative peut grandement favoriser la participation des travailleurs aux choix stratégiques des entreprises, notamment dans les contextes où les changements structurels doivent être réorientés vers des paramètres de durabilité sociale et environnementale. Ces mécanismes semblent conformes à ceux envisagés par la communauté internationale dans la Déclaration de Johannesburg sur le développement durable, à savoir la « large participation »⁴² à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de développement durable. Cette reconnaissance trouve un écho plus général dans l'article 11 du TFUE, selon lequel les institutions s'engagent à offrir aux citoyens et aux associations représentatives « la possibilité de faire connaître et d'échanger publiquement leurs opinions dans tous les domaines d'action de l'Union ».

37 Voir D. J. Doorey, *Just Transitions Law: Putting Labour Law to Work on Climate Change*, op. cit., p. 230.

38 H. Gospel, « Employee representation and the Sustainable Company », in S. Vitols, N. Kluge (ed.), *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, vol. 1, ETUI, 2011, p. 61.

39 Directive n°94/45/EC; directive n°2009/38/EC.

40 Directive n°2002/14/CE.

41 Directive (UE) n°2019/1023 (L 172/18, 26.6.2019).

A - LA PROTECTION DE L'EMPLOI DANS LA TRANSITION JUSTE

Sur le front de l'emploi, il apparaît désormais clair que le droit du travail est appelé à faciliter la transition vers les nouveaux emplois *verts* et hautement technologiques, en minimisant les risques de chômage pour les emplois les plus obsolètes. En particulier, dans le cadre de politiques actives du travail, les institutions européennes ont exhorté les États membres à moderniser leurs systèmes d'enseignement et de formation professionnelle⁴³. L'objectif est de combler le déficit de formation des travailleurs pendant la transition verte et numérique, afin d'absorber rapidement la population active sur le marché du travail. Ainsi, la formation professionnelle a été incluse dans les financements de fonds européens, du programme de Garantie pour la jeunesse au Fonds européen de développement régional, en passant par l'initiative REACT-UE liée à la crise de la Covid-19.

Outre la nécessité d'une mobilisation de fonds européens au niveau national, le système du travail doit encourager la formation professionnelle et la reconversion, à travers la législation et la négociation collective. La négociation collective, en particulier, peut agir sur deux fronts : en offrant des formations aux groupes de travailleurs les plus vulnérables et aux secteurs les plus touchés par la transition, principalement par le biais d'organes bilatéraux et de fonds interprofessionnels habilités dans le contexte italien à dispenser des formations ; et en renouvelant les systèmes de classification professionnelle du personnel dans le cadre de la certification des compétences, de sorte que l'apprentissage informel et non formel soit également valorisé.

La formation professionnelle peut également être utilisée comme outil de protection sociale⁴⁴ pour maintenir l'emploi ou faciliter l'absorption de la demande de main-d'œuvre pendant la transition verte. Par exemple, en Italie, lors de l'urgence pandémique, le *Fondo Nuove Competenze*⁴⁵ (Fonds Nouvelles Compétences) a été créé pour permettre aux entreprises en difficulté de convertir temporairement une partie du temps de travail de leurs salariés en formation professionnelle. Afin de donner un rôle central aux partenaires sociaux, le rééchelonnement du temps de travail devra faire l'objet d'une convention collective signée au niveau du territoire ou de l'entreprise. Un tel accord - précisément parce qu'il est signé sur la base de l'évolution des besoins d'organisation et de production de l'entreprise - ouvre des opportunités considérables pour le recours à des formations, financées par les deniers publics, pour la reconversion *verte* et numérique de l'entreprise.

B - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT : DES ENJEUX COMMUNS

Au-delà des questions professionnelles, il est bien connu que la protection préventive a toujours fait partie des préoccupations environnementales dans plusieurs domaines (produits chimiques, agents biologiques, agents physiques, etc.). Au sens large, le lien indissoluble entre les deux sujets (santé et sécurité au travail, et protection de l'environnement) pour la conception et le suivi des modèles de production durable a conduit à l'inclusion de la figure du représentant des travailleurs pour la sécurité, la

43 Recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 (2020/C 417/01).

44 Comme en témoigne l'OIT, il est reconnu que « La protection sociale facilite grandement les changements structurels au travail ». Voir OIT, 2017, *op. cit.*, p. 14.

45 Décret-loi n°34/2020, transformé par la loi n°77/2020. Voir également le décret d'application D.I. du 9 octobre 2020.

santé et l'environnement (*Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente* - RLSSA)⁴⁶ dans les conventions collectives nationales du travail (*Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro* - CCNL). Cette personne, réunissant les fonctions de délégué des travailleurs à la sécurité et des instances environnementales, est informée des politiques environnementales et de prévention de l'entreprise et collabore activement à la définition des stratégies de développement durable.

Un autre exemple de l'intégration de la durabilité dans les processus organisationnels de l'entreprise, consiste dans le modèle d'organisation et de gestion (*Modello di Organizzazione e Gestione* - MOG). En vertu du Décret-loi 231/2001, les entreprises qui adoptent volontairement un MOC sont tenues, afin d'éviter que soit mise en cause leur responsabilité, de développer et de surveiller les processus de travail pour limiter les infractions dans l'exercice de leurs activités de production. Il s'agit notamment d'infractions liées à l'exploitation dans le travail, autant que de violations dans le domaine environnemental.

Par conséquent, l'adoption du MOG, avec l'implication requise des représentants de l'entreprise, représente un modèle de gouvernance public-privé visant à vérifier le respect des exigences sociales et environnementales, à identifier et évaluer les risques présents dans l'entreprise, et à définir un système de contrôle efficace pour la qualité des processus de l'entreprise.

C - LE TRAVAIL ET LE BIEN-ÊTRE ENVIRONNEMENTAL

L'organisation du travail est la « pierre angulaire » de la poursuite conjointe des objectifs en matière de bien-être au travail et d'environnement. Si certains chercheurs ont avancé l'hypothèse d'une réduction ou d'un remodelage des heures de travail, et de l'utilisation des technologies pour réduire l'impact environnemental des entreprises⁴⁷, les législateurs européens⁴⁸ et nationaux ont récemment recherché des outils pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à des modalités de travail flexibles.

L'institution italienne du travail semble servir les deux objectifs. Il s'agit d'un mode de travail innovant pour les salariés, assouplissant les contraintes spatio-temporelles traditionnelles : il est désormais possible de négocier un assouplissement des modalités de travail, en partie dans les locaux de l'entreprise et en partie à l'extérieur, en organisant des phases, cycles et objectifs, et l'utilisation éventuelle d'outils technologiques. Outre l'augmentation de la productivité des travailleurs et une économie pour l'entreprise, cet instrument de « flexibilité fonctionnelle » peut apporter des avantages environnementaux considérables en raison de la réduction du temps de déplacement professionnel et de la consommation d'énergie intra-entreprise.

Ici aussi, la négociation collective constitue un outil réglementaire approprié pour encourager des formes de travail flexibles telles que le travail « agile ». Des expériences de travail agile, avant l'intervention législative, avaient déjà été mises en œuvre dans certaines grandes entreprises, par le biais de la négociation collective d'entreprise. Le législateur

46 *Infra* § IV.

47 C. Chacartegui, « Workers' participation and green governance », 2018, *op. cit.*, p. 89.

48 Du côté européen, voir notamment la directive (UE) 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

italien semble avoir saisi ce phénomène et a instauré des prestations fiscales et sociales pour les mesures de conciliation travail-vie privée, y compris le travail agile, prévues par les conventions collectives⁴⁹.

Un autre domaine susceptible de concilier la productivité, le bien-être au travail et la protection de l'environnement est celui des avantages sociaux (ou secondaires). Il s'agit de la catégorie hétérogène des avantages dans le travail et des services que les salariés reçoivent en nature, ou sous forme de remboursement de dépenses. Ces dernières années, le législateur italien a contribué à plusieurs reprises à la promotion de la contractualisation des avantages sociaux comme outil complémentaire du bien-être public⁵⁰. Il en est de même des avantages fiscaux qui sont aussi - voire exclusivement - reconnus par des accords contractuels comportant des engagements réciproques afin de favoriser la négociation collective nationale.

On se trouve donc en présence d'un cadre réglementaire visant à introduire des instruments d'une utilité sociale considérable et d'un attrait important pour les entreprises, avec également un potentiel considérable du point de vue environnemental: par exemple, la loi de stabilité pour 2020⁵¹ qui a remodelé les seuils d'imposition pour les voitures de société nouvellement immatriculées, en fonction de leurs niveaux d'émission de CO² ou, du côté de la négociation collective, des dispositions sur la « rémunération verte », avec une rémunération des salariés financée par une partie des économies d'énergie de l'entreprise et des augmentations de salaire liées à des paramètres de niveau de stocks de produits et de matières premières⁵².

L'aperçu de ces mesures montre que la nouvelle négociation sociale ne se bat pas seulement pour le bien-être d'une communauté de travail en particulier, mais abolit les frontières entre les intérêts généraux et syndicaux, pour intégrer le bien-être public. Visant à contractualiser les intérêts généraux, à augmenter la démocratisation des choix d'intérêt public⁵³, et à améliorer le niveau de vie et le bien-être environnemental, les avantages sociaux ouvrent une nouvelle dynamique de représentation des travailleurs « tout au long de la vie » en tant que citoyens, consommateurs et utilisateurs.

III - LES MEILLEURES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ITALIENNE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

L'analyse des conventions collectives nationales de travail montre tout d'abord l'introduction progressive de la protection de l'environnement dans les formes de représentation de l'entreprise. Certaines entreprises ont désormais un RLSSA (Représentant des travailleurs pour la sécurité, la santé et l'environnement - *Rappresentante dei lavoratori*

49 Loi n°208 du 28 décembre 2015 et D.I. 25 mars 2016 de mise en œuvre ; D.I. du 12 septembre 2017.

50 Lois de stabilité (*leggi di Stabilità*) pour 2016 (loi du 28 décembre 2015, n°208), pour 2017 (loi du 11 décembre 2016, n°232), pour 2018 (loi du 27 décembre 2017, n°205) et pour 2020 (loi du 27 décembre 2019, n°160).

51 Art. 1, co. 632.

52 P. Tomassetti, « Labor law and environmental sustainability », 2018, *op. cit.*, p. 70.

53 G. Scaccia, « La concertazione nella Costituzione », in R. Pessi (dir.), *Europa e concertazione: modelli a confronto*, Cedam, 2009, p. 33.

per la sicurezza, salute e ambiente), qui cumule les droits, le rôle et les pouvoirs du RLS (Représentant de la sécurité des travailleurs - *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*) et des organismes chargés de la protection de l'environnement⁵⁴. Ce représentant - reconnu comme un acteur clé des stratégies d'entreprise durables - doit être correctement formé et informé pour exercer ses fonctions. Il est généralement appelé à coopérer avec les représentants syndicaux et la direction générale de l'entreprise.

On constate qu'au-delà du système de représentation, les questions d'environnement font désormais l'objet d'activités de formation prescrites par les contrats. C'est le cas de la convention collective Energie et Pétrole⁵⁵, qui prévoit l'adoption de plans de formation intégrés concernant le renforcement du système professionnel, la santé et la sécurité des travailleurs, et la protection de l'environnement. Il est également intéressant de noter que le même accord a inclus la protection de l'environnement parmi les facteurs pour l'évaluation professionnelle individuelle. En particulier, pour encourager la responsabilité individuelle des travailleurs vis-à-vis des comportements professionnels écologiquement durables, ce paramètre ayant été intégré parmi les éléments du facteur « Responsabilité »⁵⁶.

Certains accords ne se limitent pas à la simple évaluation du comportement individuel mais introduisent dans le code disciplinaire des dispositions novatrices. En particulier, ils prévoient généralement des sanctions disciplinaires pour la violation des normes de santé de sécurité et d'environnement, allant de l'avertissement écrit au licenciement⁵⁷.

En termes de négociation collective de deuxième niveau, certains accords complémentaires intègrent les questions environnementales dans les intérêts protégés par les entreprises et les représentants syndicaux des entreprises. C'est le cas de l'accord « Bayer »⁵⁸ qui, afin de gérer systématiquement et préventivement les facteurs de risque de la société, a mis en place un observatoire au sein de l'entreprise pour recueillir et analyser les informations sur la santé, la sécurité et l'environnement. De même, l'accord « Granarolo » a confié l'examen des plans et projets relatifs à l'environnement et à la sécurité à une coordination nationale de l'entreprise, tandis que l'accord « Heineken »⁵⁹ a mis en place un comité *ad hoc* pour examiner les questions liées à la durabilité environnementale.

Les dispositions les plus innovantes comprennent également des avantages sociaux et des mesures de productivité. L'accord « Reale Mutua Assicurazioni »⁶⁰ par exemple, a encouragé la mobilité durable par un remboursement des abonnements annuels des transports en commun et de vélos en libre-service. Comme précédemment évoqué⁶¹,

54 Entre autres, CCNL Chimica e Affini 2018-2022.

55 Sez. B, CCNL Energia e Petrolio, renouvelé en 2019.

56 Art. 12, CCNL Energia e Petrolio, *op. cit.*

57 Partie III, art. 54, CCNL Energia e Petrolio, *op. cit.*; art. 52, lett. c, CCNL Chimico Farmaceutico, renouvelé en 2018.

58 Accord complémentaire entre les sociétés Bayer S.p.A., Bayer MaterialScience S.r.l, Bayer CropScience S.r.l. et Bayer HealthCare Manufacturing S.r.l, leurs RSU respectives et l'OO.SS. régional et territorial Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil (2014).

59 Accord complémentaire entre Heineken et Fai-Cisl, Flai-Cigil, Uila-Uil et coordination RSU, renouvelé en 2018.

60 Accord complémentaire entre Reale Mutua Assicurazioni et Fisac / Cgil, Fiba / Cisl, Uil.Ca., Fna, Snfia, 10 juin 2014.

61 P. Tomassetti, « Labor law and environmental sustainability », 2018, *op. cit.*, p. 70.

d'autres accords ont recours à des critères écologiques pour déterminer les augmentations de salaire⁶² ou des formes de rémunération verte basées sur la redistribution des revenus de la réduction des déchets⁶³.

Conclusion

Dans le cadre de l'objectif plus large d'assurer une « transition socialement équitable vers une économie circulaire compétitive et durable »⁶⁴, un large débat a été ouvert au niveau européen sur la nécessité de lancer un processus législatif concernant l'obligation de diligence pour les entreprises européennes, afin de prévoir un cadre juridique clair visant à protéger les droits humains et environnementaux dans les chaînes d'approvisionnement⁶⁵. Sur la base du modèle français⁶⁶, le CESE a récemment proposé des mesures contraignantes, accompagnées de sanctions appropriées, pour faire respecter les normes juridiques minimales par rapport aux normes sociales et environnementales⁶⁷.

Il est désormais clair que les institutions européennes vont poursuivre leurs efforts d'orientation des modèles de production et d'organisation des entreprises à travers la définition de normes et de responsabilités en matière de durabilité sociale et environnementale. Dans le contexte de cette effervescence législative, il n'est pas déraisonnable d'avancer que la négociation collective peut être activée de manière préventive, pour la préparation de modèles organisationnels durables.

Comme indiqué à maintes reprises, le défi est de poursuivre « un changement de système, et non un changement climatique »⁶⁸ dans lequel le dialogue social peut contribuer à élaborer des modes de fonctionnement durables, plutôt que de se limiter à intervenir en matière environnementale uniquement par des déclarations d'intention ou des activités de sensibilisation. Les représentants syndicaux devraient exploiter la fonction normative de la convention collective pour orienter les processus de production vers le respect du devoir de diligence raisonnable.

La coordination entre les institutions du travail analysées ci-dessus - principalement par le biais de la négociation collective de deuxième niveau - et les initiatives visant des objectifs clairs concernant l'élévation des normes sociales et environnementales sur le lieu de travail, voire au-delà, semble une piste prometteuse. L'objectif est de protéger les catégories de personnes vulnérables, c'est-à-dire les plus exposées aux risques tant financiers qu'environnementaux⁶⁹, et qui devraient être les premiers bénéficiaires des prochaines négociations. Cet objectif est devenu particulièrement urgent face à la pandémie de

62 Accords Loxottica, Almaviva, Laterlite, Renner et Luxottica.

63 TenarisDalmine et Total.

64 Point 3, conclusions conjointes sur les objectifs et priorités politiques pour 2020-2024 (2020/C 451 I/02).

65 Procédure d'initiative législative 2020/2129(INL): [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2020/2129\(INL\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2020/2129(INL))

66 Loi française n°2017-399 du 27 mars 2017.

67 Opinion 2020/C 429/19.

68 N. Rätzl, D. Uzzell, « Mending the breach between labour and nature: environmental engagements of trade unions and the North-South divide », 2012, *op. cit.*, p. 87.

69 U. Beck, « Remapping social Inequalities in an age of climate change: for a cosmopolitan renewal of sociology », *Global networks*, vol. 10, Section 2, 2010, p. 165.

Covid-19 qui a exacerbé ce qu'on appelle la « triple crise »: la crise économique, climatique et sociale qui affecte le contexte mondial depuis des décennies.

MARIA GIOVANNONE

Chercheur en droit du travail, Université Roma-Tre, Département Economie.

Thèmes de recherche : Économie mondiale et droits sociaux et du travail, droit social européen, santé et sécurité au travail, dialogue social et relations industrielles.

Publications :

~ M. Giovannone, « La tutela dei labour standards nella catena globale del valore », *Riflessioni giuridiche sul lavoro*, Aracne Edition, 2019.

~ M. Giovannone, « Work Organisation, New Forms of Employment and Good Practices for Occupational Health and Safety: Evidence from Italy within the European context », in M. Sargeant, M. Giovannone et E. Reggio, *Vulnerable Workers, Safety, Well-being and Precarious Work*, Middlesex University, London, 2011.



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.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2021 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2021 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



1. The Call requests papers concerning comparative and/or international labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.
2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association. Submitted papers should include an abstract.
3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.
4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.
5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2021** meeting which is to be announced soon on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.
6. The deadline for submission was **1 March 2021** (final date of submission). Submissions [and a short bio of the author] should be sent electronically in Microsoft Word both to Lavoro e diritto at lavoroediritto@unife.it and to Frank Hendrickx, the President of the Association, at frank.hendrickx@kuleuven.be and his secretariat: iar@kuleuven.be.

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

2020 Harry Stylogiannis (KU Leuven, Belgium), Platform work and the human rights to freedom of association and collective bargaining.

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

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

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

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

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

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

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

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

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2021

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC

UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguît - 33608 PESSAC cedex FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12

Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

PAR AN

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

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

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

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

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

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

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

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Achévé d'imprimer en avril 2021
Sur les presses du Pôle production imprimé - Université Bordeaux Montaigne
Dépôt légal 2^e trimestre 2021
Imprimé en France

REVUE

2021/1

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

2020/4

STUDIES

QUEBEC PAY EQUITY LAW IN LIGHT OF FEMINIST THEORIES
C. SÉNÉCHAL

THE ITALIAN REDDITO DI CITTADINANZA IN SEARCH OF IDENTITY:
A COMPARATIVE PERSPECTIVE
E. A. GRASSO

DATA PROTECTION IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS IN SPAIN
J. CRUZ VILLALÓN

THE PENSIONS SYSTEM IN ITALY: A CONTINUOUS REFORM
S. G. NADALET

THEMATIC CHAPTER

DIRECTIVE (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND
OF THE COUNCIL OF 20 JUNE 2019 ON WORK-LIFE BALANCE FOR
PARENTS AND CARERS

COORDINATED BY PASCALE LORBER AND
GUILLAUME SANTORO

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

THE PERSONAL LIFE OF THE WORKER
COORDINATED BY ALLISON FIORENTINO

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

AMERICA: BRAZIL / USA – ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA –
EUROPE: IRELAND / ITALY / PORTUGAL / REPUBLIC OF SERBIA /
THE NETHERLANDS / UNITED KINGDOM – INTERNATIONAL
ORGANIZATION: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2021/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : La créativité du juge à l'épreuve des nouveaux
problèmes de santé au travail
Coordination par ALLISON FIORENTINO

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS
INTERNATIONALES

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)

2021/1

Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2021/2

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

2021/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2021/4

Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
Comparative Labour Law Literature
International Legal News

Pour plus d'informations

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

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350