

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, MATHEW 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



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



RÉSUMÉ

L'article s'interroge sur les rapports actuels entre le droit civil et le droit du travail, à la lumière des réformes législatives intervenues dans ces deux pays en matière de licenciement individuel. La comparaison entre les deux systèmes conduit à un constat surprenant : l'affirmation d'un droit commun des contrats protecteur, à l'inverse d'un droit du travail devenu le terrain d'expression du libéralisme. Afin de valoriser le principe d'unité du système juridique et de surmonter cette inversion de tendance paradoxale, nous proposons de prendre en considération le principe n°11 élaboré par la doctrine des *Life Time Contracts*. La reconstitution théorique proposée ne néglige pas la dimension européenne et en particulier la décision du Comité européen des droits sociaux saisi suite aux réformes susmentionnées.

Mots clés: *Droit civil, droit du travail, réformes, licenciement, Life Time Contracts.*

ABSTRACT

The article deals with the current relationship between civil law and labour law in the light of Italian and French legislative reforms in the area of individual dismissal. The comparative approach provides an amazing data in common: civil law is the protective branch of law in the face of a liberalizing labour law. The principle number 11 of the *Life Time Contract's* doctrine is used to enhance the principle of unity of the legal system and overcome this paradoxical trend reversal. The proposed theoretical reconstruction doesn't forget to consider the European dimension and, particularly, a recent decision of the European Committee of Social Rights.

Keywords: *Civil Law, Labour Law, Reforms, Dismissal, Life Time Contracts.*

Eu égard à l'ampleur des réformes législatives en matière de licenciement en France et en Italie qui ont conduit à estimer qu'il y avait un « changement de paradigme »¹, cet article a pour but de s'appuyer sur une rétrospective pour envisager le futur. En d'autres termes, la perspective ici choisie consiste à offrir une lecture de l'équilibre établi par les législateurs en matière de sanctions en cas de licenciement injustifié, à partir de l'analyse des origines du droit du travail à savoir de sa création comme branche du droit distincte du droit civil.

L'« avant » correspond à une aspiration, celle de construire un système juridique plus cohérent en le centrant sur la « personne », ses besoins essentiels et, pour le cas qui nous intéresse ici, en imposant de limiter les conséquences dommageables de la rupture de la relation contractuelle. L'« avant » consiste également à mettre en exergue une dimension européenne peu courante : l'immaturité du projet d'Europe sociale en matière de licenciement individuel rendant indispensable l'étape intermédiaire du rapprochement progressif des législations des États membres ; les similitudes entre la sécurisation de l'emploi à la française et les protections croissantes du contrat à l'italienne corroborent cette option.

En France, comme en Italie, la fonction protectrice du droit du travail semble s'être dissipée, conduisant de manière surprenante à rechercher dans le droit commun des contrats la source d'un rééquilibrage de la relation de travail **(I)**. Au regard des évolutions législatives et jurisprudentielles récentes, ainsi que des contributions doctrinales, on s'interrogera donc sur la nécessité de protéger le travailleur injustement licencié au moins autant qu'un cocontractant de droit commun **(II)**. En ce sens, la doctrine des *Life Time Contracts* (LTC) s'avère être un projet intéressant en ce que qu'il utilise le langage de la justice sociale d'une manière très semblable à celui adopté dans la décision du Comité européen des droits sociaux **(III)**.

I - L'ÉVOLUTION PARADOXALE DU DROIT CIVIL ET DU DROIT DU TRAVAIL

La relation entre le droit civil et le droit du travail est une vieille question, encore irrésolue. Le point de départ de la réflexion consiste à observer une inversion de tendance en cours en France et en Italie, qui peut sembler paradoxale à certains égards. La comparaison entre les deux systèmes nationaux fournit une donnée commune surprenante : l'affirmation d'un droit commun des contrats protecteur, à l'inverse d'un droit du travail devenu le terrain d'expression du libéralisme.

1 A. Perulli, « Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro », *Working Papers C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* - 341/2017, 2.

En retraçant les étapes essentielles de l'histoire de chacune de ces disciplines juridiques, force est de constater que le droit du travail est né pour répondre de manière adéquate aux besoins de protection des travailleurs, ces derniers se trouvant dans une relation bien plus déséquilibrée que celles des cocontractants communs. La nécessité d'élaborer un statut spécifique pour la relation de travail trouve sa raison d'être dans une différence structurelle caractérisant les parties au contrat : le droit civil est un droit entre égaux « né de la liberté », quand le droit du travail est un droit inégal qui « marche vers la liberté »². L'exécution du contrat du travail nécessite des interventions correctrices pour encadrer les pouvoirs discrétionnaires de l'employeur ; c'est ce noyau dur primordial qui a inspiré, en Italie comme en France³, la différenciation des régimes juridiques.

Mais le tableau ainsi dressé n'est pas si simple. C'est compréhensible compte tenu de l'opinion qui considère la relation entre le droit civil et le droit du travail comme « un chemin qui ressemble à une impasse »⁴. En d'autres termes, il ne s'agit pas d'un rapport qu'on peut imaginer établi une fois pour toutes, mais plutôt d'un parcours de différenciation disciplinaire qui a connu - et qui connaît - différents niveaux de profondeur.

À bien regarder ce parcours, trois trajectoires peuvent être distinguées, qui ne sont pas nécessairement subséquentes d'un point de vue chronologique mais qui peuvent s'entremêler et se retrouver dans les approches du législateur, du juge et de la doctrine. La première trajectoire est celle d'une véritable autonomie du droit du travail, qui prêche une sorte d'autosuffisance de cette discipline, au motif principal que les catégories civilistes pourraient détourner la lecture que le travailliste se fait de la réalité⁵.

Une autre trajectoire est celle qui s'intéresse aux relations réciproques entre les catégories juridiques et les mécanismes de protection que l'on retrouve dans les deux disciplines⁶. Cette vision peut se décliner selon différentes acceptions : selon une interprétation hiérarchique, le droit civil reste pour le travailliste une branche de référence du langage et de la signification⁷ ; dans une approche plus pragmatique, il faut vérifier au cas par cas l'applicabilité des catégories civilistes aux constructions juridiques du droit du travail⁸.

Enfin, la dernière trajectoire souligne l'existence d'un mouvement de rapprochement progressif entre les deux branches⁹, réalisé par le développement d'une vocation plus protectrice du droit civil¹⁰ d'une part, et d'une marchandisation de la relation de travail¹¹,

5 M. Pedrazzoli, « Quanto servono e quanto sviano le categorie civilistiche », in G. Santoro-Passarelli (dir.), *Diritto del lavoro*, op. cit., p. 85.

9 Y. Leroy, « Paradoxe(s) sur ordonnances », *Droit Social*, 2018, p. 784. L'auteur étudie les récentes réformes du droit de contrats (Ordonnance n°2016-131 du 10 février) et du droit de travail (Ordonnances Macron de 2017) en termes de paradoxe.

10 A. Di Majo, « Giustizia e "materializzazione" nel diritto delle obbligazioni e dei contratti tra (regole di) fattispecie e (regole di) procedura », *Europa e Diritto Privato*, 2013, p. 797 ; G. Vettori, « Contratto giusto e rimedi effettivi », *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 2015, p. 787 ; C. Castronovo, « Eclissi del diritto civile », Giuffrè, 2015 ; H. Barbier, « Le juge des référés et le contrat: textes anciens et réforme du droit des contrats », *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 2016, p. 854.

11 P. Tullini, « Effettività dei diritti fondamentali del lavoratore: attuazione, applicazione, tutela », *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2016, p. 311 ; M. Rouspide-Katchadourian, « Réparation des préjudices : quelles spécificités en droit du travail ? », *Droit Social*, 2017, p. 892 ; J. Mouly, « Les indemnités en matière de licenciement », *Droit Social*, 2018, p. 10.

d'autre part. On se retrouve parfois dans la situation paradoxale de devoir invoquer les mécanismes du droit civil pour assurer une forme plus effective de justice sociale dans le rapport de travail¹².

Le sujet ne peut être abordé de manière générale sans encourir des simplifications excessives ; le but de cette réflexion est donc de tester cette hypothèse en matière de licenciement injustifié, à la lumière des rapports entre le droit civil et le droit du travail précédemment décrits, pour en tirer des considérations qui permettent une perspective comparatiste et la mobilisation du droit européen.

II - LES SANCTIONS EN CAS DE LICENCIEMENT INJUSTIFIÉ

Les réformes du licenciement en France et en Italie permettent d'analyser le rapport entre les deux branches du droit sous un angle de vue particulier, dans la mesure où elles sont emblématiques de l'évolution des rapports entre le droit civil et le droit du travail. En particulier, parmi les trois trajectoires susmentionnées, c'est la dernière qui semble prendre forme dans les mesures législatives les plus récentes.

En Italie, à partir de 2012, le législateur a mis en cause la centralité de l'article 18 du Statut des travailleurs (loi n°300 de 1970), qui sanctionne par la réintégration le licenciement illégitime. À travers le *Jobs Act* de 2015, il est ainsi parvenu à établir un régime dans lequel la sanction principale consiste en une indemnisation limitée, tant dans sa quantification que dans son mécanisme de détermination¹³.

En France la réforme du droit du travail mise en place en 2017 a introduit la « barémisation » impérative des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L. 1235-3)¹⁴. Juridiquement, la comparaison avec le système du droit civil porte donc sur la relation qui subsiste entre, d'une part, les remèdes que constitue la réparation en nature et la réparation par équivalent, et d'autre part, la validité du principe de la réparation intégrale du dommage. Ceci pose de nombreuses questions : l'existence d'une hiérarchie entre les remèdes ; la possibilité d'une prolongation forcée du contrat comme mesure de réparation en nature ; l'étendue de la protection constitutionnelle du principe de l'intégralité de la réparation du dommage ; la capacité de l'indemnité à répondre aux différents rôles qu'une sanction pourrait jouer, c'est-à-dire le rôle indemnitaire de dédommagement, le rôle normatif de dissuasion contre les comportements illégaux et le rôle afflictif de punition des comportements illégaux. À chaque question est apportée

12 P. Lokiec, S. Robin-Olivier, S. Deakin, C. Radé, « Droit du travail et responsabilité civile (1^{ère} partie) », *Revue de Droit du Travail*, 2007, p. 748 ; M. Fabre-Magnan, « La réforme du droit des contrats : quelques contre-feux civilistes à la déréglementation du droit du travail », *Semaine Sociale Lamy*, 21 mars 2016, n°1715, p. 10.

13 A. Maresca, « Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 Statuto dei lavoratori », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2012, p. 415 ; F. Carinci, C. Cester (dir.), « Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015 (contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti) », *ADAPT University Press*, 2015 ; L. Fiorillo, A. Perulli (dir.), *Decreto Dignità e Corte costituzionale n. 194/2018. Come cambia il Jobs Act*, Giappichelli, 2019.

14 A. Lyon-Caen, « Complexité du barème », *Revue de Droit du Travail*, 2016, p. 65 ; J. Mouly, « Les indemnisations en matière de licenciement », *Droit Social*, 2018, p. 10 ; N. Collet-Thiry, « Le plafonnement des indemnités prud'homales : analyse critique et perspectives de mise en échec », *La semaine juridique*, 2018, p. 1150.

une réponse différente et complexe en fonction du système juridique considéré. Aussi convient-il de se limiter à remarquer qu'en Italie, comme en France, la réglementation en matière de sanction en cas de licenciement injustifié a dû être confrontée aux équilibres propres au Code civil.

Dans ce cadre, il faut souligner que la plus grande différence entre les deux systèmes concerne le point de départ : alors qu'en Italie c'est le principe de réintégration qui est privilégié, en droit français c'est celui de l'indemnisation¹⁵. Si les outils et le contexte des réformes diffèrent en partie, la finalité générale - plus ou moins explicitement affichée par les législateurs - est commune¹⁶ : flexibiliser la rupture du contrat pour résoudre le dualisme du marché du travail entre *insiders* et *outsiders*¹⁷. En d'autres termes, à travers la volonté de rendre prévisible le coût de licenciement, se joue la recherche d'un compromis entre la protection d'une relation de travail en soi et la valeur pour la société du niveau d'emploi.

Les phrases d'accroche des réformes sont également significatives, à travers les slogans qu'elles affichent : le « contrat à protection croissante » italien correspond alors à la « sécurisation de l'emploi » française. C'est dans ce changement de perspective que l'on peut apprécier l'évolution inattendue des techniques juridiques du droit du travail ; l'effet indirect pourrait être une réintroduction de la primauté du droit civil comme discipline capable d'assurer une protection plus efficace de la partie victime d'un comportement fautif.

La question centrale de ce débat est donc la suivante : est-il raisonnable de construire des équilibres juridiques qui considèrent le travailleur injustement licencié comme le « débiteur le plus pénalisé du système juridique »¹⁸? Le dédoublement des branches du droit, comme réponse plus adaptée aux besoins spécifiques des différents contractants, conduit à douter d'un pareil résultat, qui pourrait bouleverser « l'identité génétique » des droits et, en particulier, les racines du droit du travail. La présente réflexion se développe autour de ce fil rouge : si l'on ne veut pas invoquer le Code civil en droit du travail¹⁹, il faut alors essayer de rechercher un nouvel équilibre du système juridique dans sa totalité.

Dans cette analyse, le point de vue de la jurisprudence en la matière ne peut être négligé. De fait, les mesures législatives décrites ci-dessus n'ont pas laissé indifférents les juges des plus hautes juridictions des deux pays, qui ont répondu aux questions de légitimité

15 P. Lokiec, « Regard. Italie: la réforme du droit du licenciement », *Revue de Droit du Travail*, 2012, p. 514.

16 A. Perulli, « Les ordonnances Macron et le Jobs Act : valeurs et fonctions dans le nouveau paradigme du droit du travail », *Droit Social*, 2018, p. 86.

17 Sur le socle doctrinal de cette théorie, voir P. Ichino, « A chi serve il diritto del lavoro. Riflessioni interdisciplinari sulla funzione economica e la giustificazione costituzionale della inderogabilità delle norme giuridiche », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1994, p. 460 ; O. Blanchard, J. Tirole, « Protection de l'emploi et procédures de licenciement », Rapport du Conseil d'Analyse Economique, *La documentation française*, 2003.

18 L. Nogler, « I licenziamenti per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa nel d. lgs. n. 23 del 2015 », *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2015, p. 508.

19 E. Dockès, « Le retour du licenciement abusif », *Droit Social*, 2018, p. 541. L'auteur examine la possibilité d'appliquer l'article 1780 du Code civil au cas de la rupture du contrat de travail ; S. Laforgia, *Diritti fondamentali dei lavoratori e tecniche di tutela. Discorso sulla dignità sociale*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2018, p. 124.

constitutionnelle et de conventionnalité. De manière nécessairement simplificatrice, il est possible d'en tracer les traits essentiels dans une approche de droit comparé²⁰.

Ainsi, la Cour constitutionnelle italienne²¹ a trouvé un équilibre, peut-être politiquement orienté, entre la carotte et le bâton. D'un côté, le juge, dans la continuité de sa jurisprudence, a autorisé une intervention du législateur pour prévoir une protection indemnitaire contre le licenciement injustifié, pour autant qu'il puisse s'assurer du caractère raisonnable de la mesure ; sur ce point, on observe de façon critique que la Cour ne précise pas, sur la base d'une incompétence supposée, comment le passage de la réintégration à l'indemnisation en cas de licenciement illégitime pourrait avoir une incidence sur la croissance du taux d'emploi. D'un autre côté, d'une manière plus rigoureuse - ou mieux, courageuse -, la Cour a déclaré inconstitutionnel le mécanisme de quantification du dommage, dans la mesure où il est uniquement lié au paramètre de l'ancienneté de service du travailleur. Dans cette décision, l'argument déterminant réside dans la nécessité de reconnaître un montant adéquat au regard du préjudice subi, dans le respect du principe d'égalité qui empêche de traiter de manière semblable des situations différentes. Par ailleurs, il faut mettre en évidence le passage dans lequel la Cour souligne que le principe de l'intégralité de la réparation du dommage n'a pas de valeur constitutionnelle. À bien regarder, cette partie de la décision n'est pas dépourvue de vices. Beaucoup²² rappellent ainsi l'incertitude qui subsiste sur les paramètres à retenir pour déterminer le montant de la réparation : une définition floue de la nature juridique du remède en termes de réparation ou d'indemnisation, le maintien de plafonds qui rendent discutable la fonction dissuasive de la sanction.

Force est de constater que la Cour a choisi de s'avancer sur une voie médiane, qui laisse un sentiment d'insatisfaction en ce que concerne, en général, la motivation de sa décision et, en particulier, les caractères de la sanction comme remède efficace pour réparer le dommage subi par le travailleur injustement licencié.

S'agissant de la jurisprudence française, on peut signaler avant tout l'existence d'un paysage plus fragmenté, parce qu'il existe un réel écart entre l'approche des Conseils de prud'hommes et celle des hautes juridictions.

Le Conseil Constitutionnel²³ n'a pas relevé de motifs d'inconstitutionnalité dans le mécanisme de la « barémisation », en se fondant sur l'intérêt général qui permet au législateur d'aménager les conditions dans lesquelles la responsabilité peut être engagée, notamment afin d'assurer la prévisibilité des conséquences en cas de licenciement injustifié.

20 Voir C. Alessi, T. Sachs, « La fin annoncée du plafonnement de l'indemnisation du licenciement injustifié: l'Italie montre-t-elle la voie? », *Revue de Droit du Travail*, 2018, p. 802.

21 Corte costituzionale, 26 septembre 2018, n°194. Voir aussi Corte costituzionale, 24 juin 2020, n°150.

22 R. De Luca Tamajo, « La sentenza della Corte costituzionale n. 194 del 2018 in tema di quantificazione dell'indennizzo per il licenziamento illegittimo », *Diritti Lavori Mercati*, 2018, p. 633 ; P. Saracini, « Licenziamento ingiustificato: risarcimento e contenuto essenziale della tutela », *Diritti Lavori Mercati*, 2018, p. 646 ; M. V. Ballestrero, « La Corte costituzionale censura il d.lgs. n. 23/2015: ma crescono davvero le tutele? », *Lavoro e Diritto*, 2019, p. 243 ; L. Mariucci, « Tra prudenza e coraggio: i licenziamenti dopo la sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale », *Lavoro e Diritto*, 2019, p. 235 ; A. Zoppoli, « La Consulta interviene sul Jobs Act ma ne evita il cuore: il nuovo bilanciamento nella disciplina del licenziamento », *Diritti Lavori Mercati*, 2019, p. 222.

23 Conseil constitutionnel, 7 septembre 2017, n°2017-751 ; Conseil constitutionnel, 21 mars 2018, n°2018- 761.

L'absence de valeur constitutionnelle du principe de réparation intégrale du dommage est un point commun des deux systèmes juridiques. Deux différences doivent cependant être soulignées, qui expliquent que la saisine du Conseil constitutionnel français n'ait pas eu le même résultat que celle portée devant la Cour constitutionnelle italienne : l'inexistence en France de la « notion substantielle du principe d'égalité », qui a conduit la Cour italienne à censurer le mécanisme de détermination ; et le fait que la « barémisation » française n'est pas aussi stricte que celle prévue dans le cadre italien, dans la mesure où le mécanisme français préserve la possibilité pour le juge de déterminer le montant du dommage subi, dans le respect des seuils et plafonds prévus par le barème. Néanmoins, l'invocation des sources internationales a conduit certains juges français à affirmer l'inconventionnalité de ce régime²⁴.

Cependant, malgré la position claire des hautes juridictions, on doit rappeler la résistance de certains juges²⁵ qui tentent de mettre en discussion la « barémisation » comme remède adéquat, en témoignant d'une sorte d'insatisfaction envers le système actuel de sanction. Les arguments les plus utilisés sont d'un côté, la nécessité de réaffirmer, en cas de licenciement injustifié, les diverses fonctions de la sanction et, d'un autre côté, l'exigence de laisser le juge apprécier, au cas par cas, si le respect des barèmes conduit ou non à une atteinte disproportionnée des droits des travailleurs.

Dès lors, même si l'on remarque rapidement des dynamiques communes en France et en Italie, tant du point de vue législatif que jurisprudentiel, on peut s'interroger sur l'étanchéité du système juridique, en se demandant s'il existe un espace praticable pour trouver un meilleur équilibre entre les intérêts du marché et ceux du travailleur victime d'un licenciement injustifié.

III - LA DOCTRINE DES LIFE TIME CONTRACTS : VERS UNE RECOMPOSITION DE L'UNITÉ DU SYSTÈME JURIDIQUE

Un projet doctrinal très intéressant pourrait venir apporter une réponse à la question posée ci-dessus : un groupe international composé de travaillistes et de civilistes a élaboré 16 principes pour régler les *Life Time Contracts*²⁶, c'est-à-dire les relations contractuelles de longue durée par lesquelles les individus fournissent des biens ou des

24 Conseil d'État, 7 décembre 2017, n°415243. T. Sachs, « Le barème d'indemnisation du licenciement injustifié : l'épreuve (fatidique) du droit international et comparé », *Revue de Droit du Travail*, 2018, p. 802.

25 Conseil de prud'hommes de Troyes, 13 décembre 2018, n°18/00036 ; Conseil Prud'hommes de Grenoble, 22 juillet 2019, n°18/00267 ; Cour d'appel de Reims, 25 septembre 2019, n°19/00003. Voir J. Mouly, « La barémisation des indemnités prud'homales : un premier pas vers l'inconventionnalité ? (À propos du jugement du conseil de prud'hommes de Troyes du 13 déc. 2018) », *Droit Social*, 2019, p. 122 ; M. Peyronnet, « Conseils de prud'hommes : conventionnalité (ou non) du plafonnement des indemnités de licenciement? », *Dalloz actualité*, 2019 ; P. Lokiec, « Barèmes d'indemnisation en cas de licenciement abusif : la résistance des juges », *Recueil Dalloz*, 2019, p. 248. On doit cependant souligner la position de la Cour de Cassation, Ass. Plénière, 17 juillet 2019, n°19-70.010, qui va dans le sens de celle du Conseil constitutionnel.

26 L. Nogler, U. Reifner (dir.), *Life Time Contracts. Social Long-term Contracts in Labour, Tenancy and Consumer Credit Law*, Eleven International publishing, 2014 ; L. Ratti (dir.), *Embedding the Principles of Life Time Contracts. A Research Agenda for Contract Law*, Eleven International Publishing, 2018.

services, accèdent à un travail ou à une source de revenus. L'interlocuteur initial du groupe de recherche était l'Union Européenne, accusée d'édifier une discipline des contrats excessivement orientée vers une vision synallagmatique des échanges contractuels, même si ces derniers prennent en considération les intérêts cruciaux²⁷ des personnes.

Grâce à une méthode multidisciplinaire, cette doctrine a pour but de dépasser les catégories contractuelles traditionnelles et l'uniformisation en cours des disciplines juridiques²⁸, en fournissant tout d'abord aux juges des instruments aptes à remettre la personne et ses besoins au cœur du contrat. On ne peut pas ici approfondir dans toute sa complexité ce projet original dans son approche et ambitieux dans son but. Pourtant, il est possible d'essayer d'en valoriser certaines intuitions, qui semblent décisives pour notre sujet.

La première vertu du projet réside dans la prise de conscience de la nécessité d'en revenir à un stade antérieur aux interventions européennes sous la forme de « *hard law* » en matière contractuelle: la vocation herméneutique du groupe semble souligner que la construction d'une véritable identité européenne, sensible aux valeurs de la justice sociale, doit passer par l'étape intermédiaire d'une comparaison entre les systèmes juridiques, en réalisant « un rapprochement progressif des droits nationaux »²⁹. Dans ce cadre, la comparaison entre les systèmes français et italien est un excellent exemple. En effet, un grand nombre de similitudes mentionnées ci-avant montrent l'utilité de raisonner avec un regard de droit comparé, ainsi que dans une perspective de longue durée.

La deuxième vertu du projet consiste dans le fait d'avoir élaboré une méthodologie unique qui passe au-delà des murs du formalisme et de la vision des branches du droit comme des compartiments étanches ; le dialogue ainsi instauré de manière structurelle entre droit civil et droit du travail permettrait d'éviter de créer des paradoxes et des asymétries injustifiés. Dans la perspective des *Life Time Contracts* (ci-après LTC), il ne s'agit pas de déclarer ce que serait le meilleur droit, mais de comprendre ce que l'on peut apprendre mutuellement d'« une mise en relation permanente des solutions qui se dégagent dans les différentes branches du droit »³⁰.

Ce que la doctrine des LTC suggère, c'est donc l'affirmation d'une sorte de principe d'unité de l'ordre juridique, qui impose une cohérence interne et externe des branches de droit. On doit donc se pencher sur la faisabilité de cette reconstruction. Aussi peut-on s'interroger sur la capacité du principe n°11 des LTC à surmonter les paradoxes en matière de licenciement, en France comme en Italie. Ce principe conçoit le droit de résiliation comme une mesure de *extrema ratio* en reconnaissant un rôle fondamental à la nécessité d'en atténuer les conséquences.

27 M. Fabre-Magnan, « Life Time Contracts and General Contract Law in the EU: Pour un Droit Commun des Life Time Contracts », in L. Ratti (dir), *Embedding*, op. cit., p. 33.

28 P. Ancel, « Postface : Regards d'un civiliste français », in L. Ratti (dir.), *Embedding*, op. cit., p. 310.

29 P. Ancel, « Les dynamiques d'influence dans l'élaboration du nouveau droit des contrats: quel rôle pour les efforts d'uniformisation et le droit comparé dans les réformes nationales des droits des contrats? », Colloque « Tendances et paradoxes du droit contemporain des contrats », Montréal, 14 octobre 2016.

30 M. Fabre-Magnan, « Le droit du travail vu du droit civil : l'unité du droit des obligations », numéro spécial, *Semaine Sociale Lamy Regards croisés sur le droit social*, suppl. n°1095 du 28 octobre 2002, p. 32.

En matière de licenciement, ce principe pourrait conduire à réinterroger de nombreux dispositifs juridiques prometteurs au niveau national et également en droit comparé. On se réfère par exemple à l'obligation italienne de repêchage, qui trouve plus ou moins son équivalent en France dans l'obligation de reclassement³¹. De même, s'agissant du licenciement pour raisons économiques, on se rappelle la question largement débattue du périmètre d'interprétation des « raisons économiques » susceptibles de justifier la rupture de la relation contractuelle³². En outre, ce principe pourrait être considéré comme un moyen de mieux ordonner les obligations juridiques en matière de formation du travailleur³³, en rapport au *jus variandi* de l'employeur³⁴, considérant ainsi la dynamique professionnelle du travailleur comme étant au service de la stabilité de la relation contractuelle³⁵.

Consciente de la possibilité de décliner ce sujet en plusieurs termes, la présente étude choisit de mettre l'accent sur la considération de l'*extrema ratio*, comme une sorte d'application du principe de *proportionnalité du remède*, qui conduirait le juge à se demander si ce principe en matière de licenciement injustifié impose une certaine forme de protection juridique, ou si l'effectivité de la sanction, quelle qu'elle soit, est en elle-même suffisamment protectrice.

La principale valeur affirmée dans le principe n°11 est la préservation du caractère central de la relation entre les cocontractants, contrairement au système axé sur l'impératif catégorique du marché. En effet, au centre des intérêts poursuivis par la discipline, la phase de la rupture du contrat est considérée comme un moment traumatisant pour l'une des parties au contrat, ce qui rend nécessaire l'adoption d'une réglementation permettant à l'employeur de résilier le contrat de manière justifiée et, en même temps, au travailleur de disposer d'un temps suffisant afin de prendre les mesures propres à se préparer à la résiliation et à anticiper ses conséquences.

Il s'agit de promouvoir un changement de hiérarchie des valeurs : la doctrine des *Life Times Contracts* ne sacrifie pas sur l'autel de la prévisibilité du coût du licenciement la protection adéquate du travailleur injustement licencié. Dans la logique des LTC, la

31 G. Centamore, « I licenziamenti in Francia », in M. Pedrazzoli (dir.), *Le discipline dei licenziamenti in Europa. Riconoscizioni e confronti*, Franco Angeli, 2014, p. 72 ; M.T. Carinci, « L'obbligo di ripescaggio » nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo di tipo economico alla luce del Jobs Act », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, p. 203 ; C. Colosimo, « L'obbligo di repêchage alla luce del rinnovato art. 2103 c.c. », *Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2020, p. 51.

32 G. Natullo, « La Cassazione delimita il controllo del giudice sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo », *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2017, p. 257 ; V. Speciale, « Il giustificato motivo oggettivo: extrema ratio o "normale" licenziamento economico? », in A. Perulli (dir.), *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, Giappichelli, 2017, p. 119.

33 J. Barthelemy, « Le rôle de la jurisprudence dans le droit de la formation », *Droit Social*, 2014, p. 1008 ; S. Brun, « Capacità, valutazione e insufficienza professionale nell'ordinamento francese », *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2016, p. 55.

34 U. Gargiulo, « Lo *jus variandi* nel nuovo art. 2103 c.c. », *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2015, p. 619 ; F. Liso, « Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro », in L. Calcaterra (dir.), *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, Editoriale Scientifica, 2018, 1239.

35 G. Merlo, « Le rôle de la formation dans le cadre des contrats à temps essentiels à l'existence de la personne », in L. Ratti (dir.), *Embedding*, op. cit., p. 117.

nécessité de limiter les conséquences liées à la résiliation n'oblige pas le législateur à prévoir une certaine forme de protection, mais l'oblige à effectuer une évaluation prudente de l'équilibre entre les avantages de celui qui choisit de résilier le contrat et les sacrifices de celui qui subit la résiliation. De plus, on met l'accent sur le fait qu'en cas de comportements fautifs, l'exigence prioritaire devrait être celle de réparer le préjudice subi. La capacité d'identifier ce nouveau point d'équilibre permet à la dogmatique des LTC de changer de perspective lorsque l'on réfléchit à la question des sanctions en cas de licenciement injustifié.

Un autre fait est également à prendre en considération, comme en témoigne l'inversion paradoxale des tendances sus-évoquée : si l'on remarque l'existence en droit civil d'un vif débat sur les dommages punitifs³⁶, le rôle indemnitaire de la sanction - fondamental en droit du travail - mérite alors d'être repensé. Il est très significatif de retrouver certains aspects de l'approche doctrinale des LTC dans une récente décision du Comité européen des droits sociaux. Evidemment, les décisions du Comité ont une valeur juridique différente selon la place occupée par les sources internationales dans la hiérarchie des sources de chaque système national, et en fonction du rôle reconnu à cette institution³⁷. Néanmoins, nul ne peut contester l'importance d'une décision supranationale qui concerne des législations nationales très semblables, surtout quand la même question a été posée devant le même organe de contrôle. On se réfère au recours, d'un côté de Force Ouvrière - sur lequel le Comité n'a pas encore exprimé sa position - et d'autre part, au recours de la *Confederazione Italiana del Lavoro* (CGIL).

En effet, le 13 mars 2018, Force Ouvrière a déposé devant le Comité européen des Droits sociaux une réclamation contre la France, visant à contester l'une des dispositions des ordonnances de 2017 - la mise en place d'un barème impératif devant les Prud'hommes - en estimant que le barème plafonnant la réparation du préjudice des salariés licenciés de manière injustifiée était contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (droit à une protection en cas de licenciement), en ce qu'il ne remplissait pas les critères d'une réparation appropriée, c'est-à-dire les critères d'adéquation, d'effectivité et de dissuasion vis-à-vis de l'employeur.

Par ailleurs, dans sa réclamation, la CGIL alléguait que les dispositions contenues dans les articles 3, 4, 9 et 10 du décret législatif n°23 du 4 mars 2015 étaient contraires à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée en ce qu'elles prévoyaient, en cas de licenciement illégal dans le secteur privé, une indemnisation dont le montant était plafonné, excluant de fait toute possibilité pour le juge d'apprécier et reconnaître pleinement le préjudice subi par le travailleur en raison du licenciement.

Concernant le dernier recours, le Comité européen des droits sociaux (CEDS, 11 février 2020, *Confederazione Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, n°158/2017) a reconnu la violation de l'article 24 de la Charte. Dans sa décision, le Comité a considéré que, ni les voies de droit alternatives offrant au travailleur victime de licenciement illégal une

36 Voir G. Alpa, « Il dibattito intorno ai danni punitivi », *Contratto e Impresa*, 2017, p. 1084.

37 D. Amoroso, « Sull'obbligo della Corte costituzionale italiana di "prendere in considerazione" le decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali », in *Forum di Quaderni Costituzionali La normativa italiana sui licenziamenti: quale compatibilità con la Costituzione e la Carta sociale europea? Atti del seminario in previsione dell'udienza pubblica della Corte Costituzionale del 25 settembre 2018 sulla questione di costituzionalità sul d. lgs n. 23/2015*, 2018, p. 81.

possibilité de réparation au-delà du plafonnement prévu par la loi en vigueur, ni le mécanisme de conciliation, tel qu'établi par les dispositions contestées, ne permettent dans tous les cas de licenciement injustifié d'obtenir une réparation adéquate, proportionnelle au préjudice subi et de nature à dissuader le recours aux licenciements illégaux. Ainsi, c'est bien le concept de « barème » qui est censuré par le Comité. Il n'est pas encore possible d'évoquer les conséquences de cette décision³⁸ en Italie sur la position du législateur et de la jurisprudence. Il n'en demeure pas moins souhaitable que la voix d'un organe de contrôle supranational sur ce sujet ne soit pas passée sous silence.

Il est également très intéressant d'attendre la décision du CEDS sur le recours de Force Ouvrière, afin de savoir si l'on parviendra au même résultat, compte tenu des différences de contexte et de l'existence du mécanisme de la « barémisation ». La suite donnée à ces recours pourrait être considérée comme un test décisif du raisonnement adopté dans cette contribution.

Conclusion

L'importance de la décision du CEDS et l'utilité du recours au droit comparé sont d'autant plus évidents au regard du vide juridique laissé par le droit européen en matière de licenciement individuel. En Italie comme en France, l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et le principe 7 plus récent du Socle Européen des droits sociaux, sont, comme chacun le sait, à l'origine de plusieurs difficultés³⁹, ce qui justifie encore plus la sagacité de l'intuition des LTC. Il ne semble pas réaliste de penser qu'une réglementation uniforme interviendra prochainement dans ce domaine, montrant la nécessité de continuer à avancer dans l'adoption de règles communes au niveau européen, s'appuyant au préalable sur les ressources du droit comparé. On peut l'envisager sous l'angle d'une *soft law* ou, mieux encore, d'une culture juridique nouvelle et horizontale. S'il est difficile de se prononcer sur la réussite d'un tel projet, il est en revanche possible d'affirmer, qu'à défaut d'initiatives renouvelées, nous laisserons derrière nous une Europe sociale tronquée, dans laquelle les lacunes n'affectent pas tant la proclamation formelle des droits que leur application concrète⁴⁰.

38 G. Orlandini, « L'Europa va contro la riforma renziana », *Il Manifesto*, 12 février 2020 ; S. Giubboni, *Anni difficili. I licenziamenti in Italia in tempi di crisi*, Giappichelli, 2020, p. 177 ; R. Diamanti, « Il risarcimento danni conseguente al licenziamento illegittimo. Il percorso della Corte di giustizia, della Corte costituzionale e del Comitato Europeo dei diritti sociali », *Lavoro Diritti Europa*, 2021.

39 M. Delfino, « Eu rules on individual dismissals: a roar or a meow? », *European Journal of Social Law*, 2013, p. 306 ; A. Adinolfi, « Disciplina del licenziamento individuale e fonti europee: quali limiti ed obblighi per il legislatore nazionale? », *Rivista di Diritto Internazionale*, 2015, p. 1109 ; O. Razzolini, « Effettività e diritto del lavoro nel dialogo fra ordinamento dell'Unione e ordinamento interno », *Lavoro e Diritto*, 2017, p. 463 ; P. Saracini, « La nuova centralità del licenziamento dopo il Jobs Act: ce lo chiede davvero l'Europa? », *Rivista Internazionale di Studi Europei*, 2017, p. 35. Voir aussi Cour de justice de l'Union européenne, 4 juin 2020, C-32/2020. Cette décision rappelle que l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne est une norme « en suspens » dans tous les champs.

40 L. Ratti, « Il pilastro europeo per i diritti sociali nel processo di rifondazione dell'Europa sociale », in W. Chiaromonte, M. D. Ferrara (dir.), *Bisogni sociali e tecniche di tutela giuslavoristica. Questioni aperte e prospettive future*, Franco Angeli, 2018, p. 7.

Il est donc plus que jamais utile de suivre des voies alternatives, à l'instar de celle des *Life Time Contracts* qui constitue une perspective à la fois nouvelle et ancrée dans le passé, dès lors qu'elle valorise une méthode juridique inédite combinant le principe d'unité du système juridique, puisant dans le droit civil et préservant les racines du droit du travail, afin d'assurer aux travailleurs une protection adéquate.

IRENE ZOPPOLI

PhD, Université Magna Græcia de Catanzaro/Italie.

Thèmes de recherche : Contrats d'existence, justice sociale, droit du travail.

Publications :

~ I. Zoppoli, « Abuso di dipendenza economica e lavoratore autonomo: un microsystema di tutele in difficile equilibrio », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n°1/2019, p. 93.

~ I. Zoppoli, « Dirigenza sanitaria: l'atto aziendale "di diritto privato" tra flessibilità e finalizzazione (nota a Corte d'Appello di Catanzaro, 14 novembre 2017, n°2100) », *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, n°1/2018, p. 181.



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