

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



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



RÉSUMÉ

La « diligence raisonnable » est apparue dans le domaine du droit du travail avant d'occuper le centre du débat international relatif à la responsabilité directe des entreprises en matière de respect des droits de l'homme. Cette notion étrange pose le défi d'en établir le sens et la portée, car divers instruments normatifs et jurisprudentiels y font référence sans la définir précisément. Cette absence de définition contraste avec l'impact potentiel de la diligence raisonnable sur notre discipline, si elle devenait l'instrument de mesure des obligations de l'employeur dans la relation de travail. Nous tenterons ici de lui donner un sens cohérent, en identifiant ses principales caractéristiques et en prenant comme point de départ ces textes juridiques épars. Nous nous posons également la question de savoir si le droit du travail pourra assimiler le concept, ou si celui-ci donnera lieu à des modifications profondes.

Mots clés : Diligence raisonnable, droits humains au travail, système juridique, principes du droit du travail.

ABSTRACT

« Due diligence » first appeared in the field of labour law and then took center stage in the international debate on the direct responsibility of companies in terms of respect for human rights. This strange notion poses the challenge of establishing its meaning and scope, because various normative and jurisprudential instruments refer to it without defining it precisely. This lack of definition contrasts with the potential impact of due diligence on our discipline, if it were to become the measure of employer obligations in the employment relationship. We will try here to give it a coherent meaning by identifying its main characteristics and taking as a starting point these scattered legal texts. We also wonder whether labour law will be able to assimilate the concept or if it will give rise to profound modifications.

Keywords : Due Diligence, Human Rights at Work, Legal System, Principles of Labour Law.

L'objectif de cet article est d'analyser l'apparition de la « diligence raisonnable » au sein du discours juridique et de s'interroger sur : a) la signification de son utilisation en droit du travail et b) les formes de son intégration juridique. Au premier abord, il semble s'agir d'un « concept mouvant » : issu au départ du droit international relatif aux obligations des États concernant les violations les plus graves des droits de l'homme, la diligence raisonnable s'est faite une place au sein des instruments de *soft law*, tels que les Déclarations de principes et les Directives sur les entreprises multinationales, pour finalement apparaître dans des projets de traités contraignants sur les entreprises et les droits de l'homme¹.

Les tribunaux internationaux qui appliquent le principe de diligence raisonnable reconnaissent qu'il s'agit d'un concept aux contours trop flous ; ils le considèrent comme faisant partie d'une catégorie souple, qui ne renvoie à aucune norme de référence en matière de respect des obligations². Il ne s'agit donc pas de se livrer ici à un exercice savant dénué d'intérêt pratique, mais de fouiller dans la généalogie des usages du terme pour ensuite identifier les différentes formes possibles de son application en droit du travail.

I - GÉNÉALOGIE DE LA NOTION DE *DILIGENCE RAISONNABLE*

La recherche d'une origine plausible concernant l'usage de la « diligence raisonnable » doit porter sur les branches du droit qui l'ont d'abord reconnue, afin de mieux comprendre le sens et l'utilité de cette notion pour garantir le respect des droits des personnes. On trouve cette notion dans la jurisprudence interaméricaine des droits de l'homme **(A)**, dans les instruments internationaux sur les droits de l'homme et les entreprises multinationales **(B)**.

A - LA JURISPRUDENCE DE LA COUR INTERAMÉRICAINNE DES DROITS DE L'HOMME

La diligence raisonnable apparaît, selon les tribunaux internationaux compétents, comme une norme de référence en matière de respect des droits de l'homme. Examinons le cas de l'Amérique latine.

Selon la jurisprudence de la Cour interaméricaine des droits de l'homme (CIDH), la diligence raisonnable constitue un instrument permettant de mesurer le respect des

- 1 Mais l'origine du devoir de diligence semble remonter plus loin, aux « sources du droit international public et privé américain et du droit commercial » ; ce n'est que plus tard qu'il « migre » vers le droit continental européen. Ce glissement « est aussi l'occasion d'interroger de manière critique le sens et l'intérêt - politique et économique - d'exporter une notion juridique vers d'autres systèmes juridiques, mouvement qui, loin d'être neutre, fonde un projet politique sous couvert d'une dimension technique à peine dissimulée ». Voir I. Daugareilh, « La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renunciaciones y promesas », in W. Sanguinetti et J. B. Vivero (dir.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Grenade, 2018.
- 2 M. García Elorrio, « Algunas consideraciones en torno a la naturaleza y alcance de la noción de diligencia debida en la Corte Interamericana de Derechos Humanos », 9 mai 2011 : <https://revistas.psi.unc.edu.ar/index.php/recordip/article/view/286/284>

obligations contenues dans la Convention américaine relative aux droits de l'homme. Notamment, l'obligation de *respecter* les droits qui y sont énoncés (s'abstenir de violer les droits par l'intermédiaire de ses agents) et l'obligation d'adopter toutes les mesures et de créer toutes les conditions nécessaires pour rendre ces droits effectifs et efficaces (articles 1 et 2). Ces devoirs des États se traduisent par l'obligation d'enquêter et de respecter certaines obligations procédurales. L'accent est mis sur des situations telles que les exécutions extrajudiciaires, les disparitions forcées, la torture, etc., sur la base desquelles les organes de contrôle ont élaboré une doctrine et une jurisprudence pertinentes au regard du sujet ici traité.

Ainsi, dans l'affaire *Velásquez Rodríguez c/ Honduras en 1988*, il est à noter que la CIDH a établi dans son premier jugement contentieux l'existence d'un devoir juridique de l'État « d'enquêter sérieusement, avec les moyens dont il dispose, sur les violations qui ont été commises dans le cadre de sa juridiction afin d'identifier les responsables, d'imposer les sanctions appropriées et de garantir à la victime une réparation adéquate »³. Cette jurisprudence de la CIDH a été systématisée au vu des dispositions de l'article 1.1 de la Convention américaine qui exige le respect et la protection des droits et libertés, de sorte que « les États doivent prévenir, enquêter et sanctionner toute violation des droits reconnus par la Convention »⁴. Selon cette logique, l'État serait tenu de « respecter » les droits de l'homme (obligation négative) et de les garantir par des moyens procéduraux et judiciaires (obligation positive).

Mais il convient de noter que, même dans le cadre de l'obligation de l'État d'enquêter sur les violations « graves » des droits de l'homme, la CIDH ne propose pas de doctrine et ne donne pas de définition de la diligence raisonnable. C'est pourquoi il a été dit qu'il n'existait pas de « consensus jurisprudentiel » concernant la « nature juridique » de la notion étudiée⁵. Quant aux aspects procéduraux de la diligence raisonnable, leur contenu a été synthétisé autour des principes de rapidité, d'opportunité, de compétence, d'indépendance et d'impartialité, d'exhaustivité et de participation des victimes et de leurs proches⁶. Enfin, du point de vue de la Commission interaméricaine des droits de l'homme et du rapporteur sur les droits économiques, sociaux et culturels, les critères fondamentaux concernant les entreprises et les droits de l'homme comprennent le devoir de diligence formulé comme un devoir de prévention, selon García Muñoz⁷.

B - LE COMPORTEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE DES ENTREPRISES DANS LE CADRE DES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

La diligence raisonnable a également influencé de manière importante les instruments non contraignants sur le comportement social ou responsable des entreprises multinationales, se rapprochant ainsi sensiblement de notre domaine du droit du travail.

3 G. De León, V. Kristicevic et L. Obando, « Debida diligencia en la investigación de graves violaciones a Derechos Humanos », *Centro por la Justicia y el Derecho Internacional*, Buenos Aires, 2010.

4 *Ibid.* p. 22.

5 M. García Elorrio, *op. cit.*

6 G. De León, V. Kristicevic et L. Obando, *op. cit.*, p. 32.

7 S. García Muñoz, « Informe sobre empresas y Derechos Humanos: estándares interamericanos », Rapporteuse spéciale sur les DESC et l'environnement, novembre 2019.

1 - Les « principes directeurs » des Nations Unies et autres instruments non contraignants

L'exemple le plus emblématique de cette *soft law* est le document intitulé « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence "protéger, respecter, réparer" des Nations Unies » de 2011. La « diligence raisonnable » est appréhendée comme un processus devant être mis en œuvre par l'entreprise afin de satisfaire à son obligation de respect des droits de l'homme. Selon le Guide interprétatif des Principes directeurs, elle peut être définie comme « une procédure de gestion continue qu'une entreprise raisonnable et prudente se doit de réaliser, à la lumière des circonstances (à savoir le secteur, le contexte d'exploitation, la taille et autres facteurs similaires) pour accomplir sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme ».

Le Principe directeur n°17 définit les obligations spécifiques que les entreprises doivent respecter en termes de diligence raisonnable dans le cadre de l'évaluation de l'incidence réelle et potentielle de leurs activités sur les droits de l'homme :

« La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

- devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services au travers de ses relations commerciales ;
- devrait être plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, la nature et le cadre de ses activités ;
- devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale ».

En résumé, il a été énoncé que les Principes directeurs conçoivent la diligence raisonnable comme moyen opérationnel permettant aux entreprises de respecter les droits de l'homme, mais ne précisent pas quelles sont les options dont disposent les États pour garantir la mise en œuvre de ces processus de diligence raisonnable par les entreprises (De Schutter et al. 2012). Ils n'établissent pas non plus, comme indiqué ci-dessus, une obligation juridiquement contraignante⁸. Quant aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, ils conçoivent la diligence raisonnable comme « le processus par lequel les entreprises identifient, préviennent, atténuent et rendent compte de la manière dont elles traitent les incidences négatives réelles et potentielles sur les droits de l'homme ».

Adoración Guamán⁹ souligne que : « Au vu de l'analyse comparative de De Schutter et al (2012), il existe de nombreux exemples d'application des obligations de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et différentes manières de procéder. Tout d'abord, les États peuvent exiger des entreprises qu'elles mettent en place des processus de diligence raisonnable, soit directement par le biais d'une loi, soit indirectement en

8 A. Guaman, « Diligencia debida en derechos humanos y empresas transnacionales: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos », *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 8, n°2, 2018, p. 237.

9 *Ibid.*

donnant aux entreprises la possibilité d'utiliser la diligence raisonnable comme moyen de défense contre les allégations de violations pénales, civiles ou administratives. Deuxièmement, l'État a également la possibilité d'adopter des règles, qui prévoient des incitations et des avantages pour les entreprises en échange de leur capacité à faire preuve de diligence raisonnable. Troisièmement, les États peuvent encourager l'application de la diligence raisonnable par des mécanismes de transparence et de divulgation, et enfin, il existe évidemment des règles permettant de combiner les approches susmentionnées ».

Les Principes directeurs de l'OCDE s'emparent de la notion de « diligence raisonnable » pour l'inscrire dans le champ des obligations des entreprises. Concrètement, il est énoncé au chapitre II « Principes généraux », A, n°10, que les entreprises devraient « exercer une diligence raisonnable fondée sur les risques, par exemple, en intégrant cette dimension dans leurs systèmes de gestion des risques, afin d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives réelles ou potentielles décrites aux paragraphes 11 et 12 »¹⁰. Le chapitre IV « Droits de l'homme » souligne que « les États ont le devoir de protéger les droits de l'homme » et que « les entreprises devraient : exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en fonction de leur taille, de la nature et du contexte de leurs activités et de la gravité des risques d'incidences négatives sur ces droits » (n°5).

En résumé, les Principes directeurs établissent que : les entreprises multinationales doivent exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ; cette diligence raisonnable comprend les devoirs d'identification, de prévention ou d'atténuation des incidences négatives de leurs activités (chap. II, A, n°10) ; la portée de la diligence raisonnable dépend des circonstances (chap. II, A, n°10), à savoir la taille, la nature, le contexte des activités et la gravité des risques d'incidences négatives (chap. IV, n°5) ; en cas d'incidences négatives, les entreprises sont tenues de « parer » à celles-ci (chap. IV, n°2) ; les incidences négatives sont celles provoquées par les activités propres des entreprises ou directement liées à celles-ci en vertu d'une « relation d'affaire » (chap. II, A, n°11 et 12).

L'ajout de certains paramètres pour évaluer la responsabilité d'une entreprise en matière de respect des droits de l'homme (comme la taille de l'entreprise, le contexte, la gravité de la situation etc.) peut limiter les garanties de protection énoncées par les Principes directeurs, faisant dépendre l'exercice et l'efficacité des droits de facteurs qui résultent d'exemptions de responsabilité.

L'amendement à la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale mentionne également le devoir de diligence, sans toutefois développer les Principes directeurs de l'OCDE que nous venons d'évoquer. L'OIT a également intégré le devoir de diligence dans sa Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (2016).

10 Les paragraphes susmentionnés disposent :

- Paragraphes 11. « Éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les *Principes directeurs*, ou d'y contribuer et prendre des mesures qu'imposent ces incidences lorsqu'elles se produisent ».
- Paragraphes 12. « S'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative, dans le cas où elles n'y ont pas contribué mais où cette incidence est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires. Ceci ne doit pas être interprété comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine d'une incidence négative sur l'entreprise avec laquelle elle entretient une relation d'affaires ».

2 - Les axes du débat sur la diligence raisonnable dans le projet de traité contraignant relatif aux entreprises et aux droits de l'homme

Parmi les initiatives récentes, le processus en cours depuis 2005 au sein de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies mérite notre attention.

Cette année-là, le Conseil ne parvenait pas à un consensus sur la responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme. La Commission a alors demandé au Secrétaire général des Nations Unies de nommer un « Représentant spécial » sur cette question. Il désigna John Ruggie, professeur à l'université de Harvard. À l'issue de son mandat et à la suite de plusieurs rapports pertinents, le professeur Ruggie proposa en 2008 un document intitulé « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence "protéger, respecter, réparer" des Nations Unies », plus connus sous le nom de « Principes directeurs ».

Le principal objectif du travail du professeur Ruggie consistait à remédier au manque de précisions sur les responsabilités incombant aux entreprises en matière de protection des droits de l'homme, et à rechercher un consensus par le biais d'une approche centrée sur la « diligence raisonnable »¹¹. Le rapport dit « Ruggie » appréhende le concept de diligence raisonnable comme l'« obligation de ne pas faire », autrement dit les entreprises doivent garantir que leurs activités n'ont pas d'incidences négatives sur les droits de l'homme.

Par la suite, et toujours dans le cadre de ce processus de construction d'un instrument contraignant, est apparue l'initiative de quelques pays, comme l'Équateur et l'Afrique du Sud, soutenus par diverses organisations de la société civile. Cette initiative visait à élaborer un projet directement et définitivement contraignant afin de réglementer l'activité des sociétés transnationales, en garantissant « la protection, la justice et des réparations adéquates aux victimes de violations des droits de l'homme », comme indiqué dans l'un des documents de base de la proposition.

Par sa Résolution 26/9 du 26 juin 2014, le Conseil des droits de l'homme a décidé de créer « un groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme, chargé d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant, pour réglementer, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises ». La tâche a été confiée à un groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée (*Open-ended Intergovernmental Working Group*, OEIGWG).

Le devoir de diligence raisonnable est longuement développé dans l'article 6 du deuxième projet de traité contraignant, publié en août 2020, qui le décrit comme l'obligation « d'identifier, de surveiller, de prendre des mesures de prévention, d'informer, de consulter », etc. Définissant ainsi la diligence raisonnable comme une obligation que les États devraient imposer aux entreprises, l'article 8.8 définit le type de responsabilité en cas de non-respect de ces normes : « La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme **n'absout pas automatiquement** une personne physique ou morale exerçant des activités commerciales de sa responsabilité pour avoir causé ou contribué à des violations des droits de l'homme ou manqué de les prévenir. **Le tribunal ou toute autre autorité compétente décide de la**

11 D. Bilchitz, « El marco Ruggie: ¿una propuesta adecuada para las obligaciones de Derechos Humanos de las empresas? » *Revista Internacional de Derechos Humanos*, vol. 7, n°12, 2010, p. 209.

responsabilité de ces entités après avoir examiné le respect des normes applicables en matière de diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme »¹².

L'absence d'exonération automatique de responsabilité des entreprises ayant respecté l'exigence de diligence raisonnable, a été largement perçue comme une avancée positive dans les discussions - toujours en cours - aux Nations Unies. Toutefois, *a contrario*, s'il faut bien admettre qu'il n'y a pas d'exonération automatique de responsabilité en cas de diligence raisonnable, il n'en demeure pas moins qu'un tribunal peut en définitive « se prononcer sur la responsabilité » après avoir examiné, précisément, le respect de cette obligation. La violation d'un droit de l'homme importe moins que les exemptions de responsabilité fondées sur la diligence raisonnable. Le problème du projet dans son ensemble en termes de responsabilité des entreprises tient au fait que la diligence raisonnable opère une sorte de déplacement du sens classique du respect des obligations, pour occuper une place centrale, comme il ressort clairement des articles 6, 8.7 et 8.8 du deuxième projet de traité contraignant.

III - UNE OBLIGATION DE MOYENS OU DE RÉSULTAT ?

En s'appuyant sur une distinction classique du droit commun entre « obligations de moyens ou de résultat », il est possible d'effectuer une certaine analyse de la signification et de la portée de la notion de diligence raisonnable. Si l'on observe les déclarations de la CIDH, il semble clair que depuis sa première décision dans l'affaire *Velásquez Rodríguez c/ Honduras*, elle a considéré l'obligation de prévenir et d'enquêter comme une obligation de moyens ou de conduite.

Pour plus de clarté, il faut citer l'affaire *Valle Jaramillo et autres c/ Colombie* de 2008, dans laquelle la CIDH s'est exprimée en ces termes : « D'autre part, la Cour a reconnu qu'un État ne peut être responsable de toute violation des droits de l'homme commise entre des personnes physiques relevant de sa juridiction. En d'autres termes, toute action ou omission d'une personne physique, ayant pour conséquence juridique la violation des droits de l'homme d'une autre personne physique, ne saurait être automatiquement imputable à l'État, car il faut tenir compte des circonstances particulières de l'affaire et de la nature spécifique de ces obligations de protection. En effet, la nature *erga omnes* des obligations conventionnelles des États n'implique pas une responsabilité illimitée de ceux-ci pour tout acte ou fait des individus, puisque leurs devoirs d'adopter des mesures de prévention et de protection des individus dans leurs relations mutuelles sont conditionnés par la connaissance d'une situation de risque réel et immédiat pour un individu ou un groupe d'individus donné, et par la possibilité raisonnable de prévenir ou d'éviter ce risque ».

Selon cette conception stricte du devoir de diligence, la responsabilité est circonscrite à la connaissance du risque, à l'identification de la partie responsable et aux possibilités de prévenir le dommage. Il s'agit d'un retour à la responsabilité subjective, qui fait peser sur la victime la lourde charge de la preuve.

12 Gras ajouté par l'auteur.

D'autres considèrent la diligence raisonnable comme une obligation un peu plus large. C'est ce qu'a déclaré García Muñoz¹³: « Lors de sa première décision dans une affaire contentieuse, la Cour interaméricaine a indiqué : l'article 1.1 est essentiel pour déterminer si une violation des droits de l'homme reconnus par la Convention est imputable à un État partie. En effet, cet article impose aux États parties des devoirs fondamentaux de respect et de protection, de telle sorte que toute atteinte aux droits de l'homme reconnus dans la Convention pouvant être attribuée, selon les règles du droit international, à l'action ou à l'omission d'une autorité publique, constitue un acte imputable à l'État qui engage sa responsabilité dans les conditions prévues par la Convention elle-même (...). Dans ces cas, pour établir qu'une violation des droits consacrés par la Convention a eu lieu, il n'est pas nécessaire de déterminer la culpabilité des auteurs ou leur intention, ni d'identifier individuellement les agents auxquels les violations sont imputées. Il suffit de démontrer que des actes ou omissions de l'État ont permis la perpétration de ces violations ou que l'État a violé l'une de ses obligations ».

Selon les normes de droit social du système interaméricain, le Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (Protocole de San Salvador) établit que les États s'engagent à garantir l'exercice des droits qui y sont énoncés, sans aucune discrimination (article 3), ce qui implique nécessairement la mise en place de mesures de protection contre les actes de tiers, en l'occurrence, les entreprises, lesquelles sont un acteur fondamental dans le domaine des relations économiques et sociales. Toute la question est de savoir si en cas de violation des droits de l'homme, l'accent sera mis sur la responsabilité objective en raison de l'horizontalité des sujets passifs (qui ne se limite pas seulement à l'État), ou si la diligence raisonnable sera invoquée dans le cadre d'une approche subjective du comportement de l'entreprise.

IV - CONSIDÉRATIONS FINALES

Au terme de ce parcours sur la voie de la « diligence raisonnable », il convient de tirer quelques conclusions nécessairement préliminaires, puisque la diligence raisonnable « évolue », est « en mouvement ». Comme nous l'avons vu, elle représente aujourd'hui un élément controversé dans les débats des Nations Unies sur l'étendue de la responsabilité des activités des entreprises.

A - UNE AMBIGUÏTÉ TERMINOLOGIQUE

Cette notion est ambiguë dans la mesure où sa définition et sa portée manquent de précision, comme en conviennent y compris les tribunaux qui l'appliquent. Cette absence de définition claire pose problème dans la mesure où la diligence raisonnable étant une forme d'évaluation du degré de satisfaction d'une obligation concrète, le choix d'une norme « douce » (*soft*) ou « dure » (*hard*) a des conséquences pratiques importantes pour la garantie des droits. Le choix réside entre : a) « faire ce qui est possible » ou « raisonnable » avec les « moyens disponibles » ou, au contraire, b) exiger l'application effective des droits des travailleurs.

13 S. García Muñoz, « Informe sobre empresas y Derechos Humanos: estándares interamericanos », *op. cit.*, p. 56.

Le flou conceptuel empêche de savoir précisément dans quelle mesure le respect des droits peut être exigé. On peut donc craindre que cette notion ait pour objectif, ou pour effet, de limiter la responsabilité de l'entreprise à la violation d'une obligation de simple effort (obligation de moyens). Cette crainte est d'autant plus fondée si l'on observe la position de la jurisprudence de la CIDH, selon laquelle « le seul fait qu'un droit ait été violé » ne permet pas de conclure au non-respect de la diligence raisonnable.

Si la notion de diligence raisonnable était ainsi appréhendée par le droit du travail, nous serions confrontés à une modification « copernicienne » du système de responsabilité, à une véritable transformation qui imposerait une nouvelle norme pour justifier du respect des droits ; une norme qui se situerait en dessous du devoir de « se conformer » à la réglementation en vigueur, puisque la diligence raisonnable suffirait pour être exonéré de responsabilité. D'autres conditions d'application de la diligence raisonnable appellent à une vive critique: a) sa limitation aux seules violations « graves » des droits de l'homme, et b) le fait que son effectivité dépende d'éléments extérieurs à la relation juridique, tels que le contexte ou la taille des entreprises.

B - LES INSUFFISANCES DE L'OBLIGATION NÉGATIVE

Le « cadre » Ruggie, qui met l'accent sur la diligence raisonnable en tant qu'obligation de « respecter », est insuffisant en matière de droits de l'homme. En effet, ces droits exigent des mesures positives de la part de l'État et des individus, compte tenu de leur caractère immuable¹⁴. Le substrat idéologique libéral qui sous-tend la conception de Ruggie libère les sujets passifs de leur obligation de ne pas causer de préjudice, alors qu'il faudrait exiger davantage des entreprises en matière de respect des droits de l'homme, en raison, non seulement, de la dignité en jeu, mais aussi du potentiel et des possibilités qu'elles ont de contribuer au développement économique, social et humain.

David Bilchitz, citant Henry Shue, examine quels devraient être les critères d'identification des obligations positives qui incombent aux sujets passifs, indiquant que du point de vue de cet auteur que deux facteurs doivent être pris en compte : premièrement, la justification des moyens par rapport aux objectifs doit préciser les mesures à prendre pour qu'un droit soit respecté et, dans cette optique, il convient de déterminer qui est le plus apte à accomplir ces tâches (...). Deuxièmement, la répartition des obligations dépend également du caractère raisonnable et juste des devoirs imposés à des agents spécifiques¹⁵.

15 D. Bilchitz, « El marco Ruggie: ¿una propuesta adecuada para las obligaciones de Derechos Humanos de las empresas? », *op. cit.*: « En ce qui concerne le premier facteur, il est clair que, dans maintes situations, les entreprises pourront contribuer de façon importante au respect des droits fondamentaux. Il s'agit là d'un argument de poids pour imposer aux entreprises certaines obligations clés en matière de protection des droits fondamentaux, notamment lorsque celles-ci relèvent de leur domaine de compétence et de leur capacité d'intervention. Le deuxième facteur identifié par Shue permet de limiter le champ des obligations incombant aux entreprises : il exigerait, par exemple, que les obligations positives soient réparties de manière égale entre les entreprises tout en leur permettant d'atteindre leurs objectifs économiques. Cependant, le second facteur n'explique en rien pourquoi les entreprises ne pourraient pas se voir imposer des obligations positives visant la protection de droits ».

C - LA DILIGENCE RAISONNABLE DANS LA DOCTRINE DU DROIT DU TRAVAIL

Il faut espérer que cette notion de diligence pourra s'intégrer à la culture juridique du droit du travail sans altérer le sens ni les instruments de la protection du travailleur dans la relation de travail par nature inégale. Comment procéder à l'intégration juridique de la diligence raisonnable ? L'une des pistes serait d'intégrer cette notion dans la liste des obligations de l'employeur constitutives du paradigme du « bon employeur ».

Une telle « appropriation » de la diligence raisonnable par une notion traditionnelle du droit du travail ne modifierait pas le régime classique de responsabilité et constituerait une première hypothèse à envisager. La mise en œuvre de la charge dynamique de la preuve en matière de procédure pourrait corriger les difficultés de cette approche du bon père de famille appliquée au droit du travail, qui puise très clairement son origine dans la dogmatique du droit civil et donc, loin des particularités du droit du travail.

Il semble préférable de privilégier une autre voie pour l'intégration juridique du devoir de diligence à notre discipline et son inscription au sein des Principes du droit du travail.

Le devoir de diligence pourrait apparaître comme la manifestation de certains principes, tels que les principes de « la bonne foi » ou « du raisonnable » énoncés par la doctrine et la jurisprudence du travail les plus classiques d'Amérique latine¹⁶. L'obligation de se comporter avec diligence serait la marque du respect d'un devoir plus général comme l'obligation de bonne foi ou le fait d'agir de manière raisonnable dans la relation de travail. La diligence raisonnable serait un moyen parmi d'autres dans l'ensemble des composantes de ces principes.

La diligence raisonnable n'aurait aucun effet pertinent sur l'interaction des droits et obligations contractuels, une relation que d'aucuns considèrent comme étant synallagmatique¹⁷ malgré l'inégalité flagrante entre les parties. La responsabilité stricte de l'employeur resterait la seule source permettant d'articuler parfaitement prévention et indemnisation¹⁸.

16 A. Plá Rodríguez, « Los Principios del Derecho del Trabajo », Ed. al cuidado de Hugo Barretto Ghione, FCU, 2015.

17 H. Barretto Ghione, « Obligaciones en el contrato de trabajo: Algunos problemas en la determinación y equivalencia de las prestaciones », *Rev. Derecho Laboral*, n°250, avril-juin 2013.

18 I. Daugareilh, « La ley francesa sobre el deber de vigilancia de las sociedades matrices y contratistas: entre renunciaciones y promesas », *op. cit.*, p. 377.

HUGO BARRETTO GHIONE

Professeur de droit du travail et de la sécurité sociale, Université de la République d'Uruguay.

Thèmes de recherche : Droit du travail, droit de la sécurité sociale.

Publications :

~ H. Barretto Ghione, « Práctica Judicial y Doctrina Laboral en Capón Filas », (VVAA). Edición, selección y estudio preliminar, *Fundación Electra et Fundación de Cultura Universitaria*, 2020.

~ H. Barretto Ghione, « Teoría y Método en Derecho del Trabajo. Aplicación al Consejo de Salarios », *Fundación de Cultura Universitaria*, 2018.



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.

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