

REVUE

2019/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

DOSSIER THÉMATIQUE

LES MIGRATIONS INTERNATIONALES DE TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET JEAN-MARIE SERVAIS

- p. 6** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET DROIT SOCIAL
JEAN-MICHEL SERVAIS
- p. 12** PROTÉGER LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS : UN DÉFI POUR LE DROIT DU TRAVAIL ?
KÜBRA DOGAN YENISEY
- p. 26** LE TRAITEMENT DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE PAR L'UNION EUROPÉENNE
FERRAN CAMAS RODA
- p. 40** LE DROIT MAROCAIN DANS LA TOURMENTE DU NOUVEL ORDRE MIGRATOIRE INTERNATIONAL
RACHID FILALI MEKNASSI
- p. 72** LES CYBERMIGRANTS, UN CONCEPT JURIDIQUE 4.0
AMALIA DE LA RIVA
- p. 80** LA POLITIQUE D'IMMIGRATION DU TRAVAIL AUX ÉTATS-UNIS
RISA L. LIEBERWITZ
- p. 94** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE
NANGA SILUÉ
- p. 108** L'IMMIGRATION CLANDESTINE ET L'EMPLOI DES MIGRANTS EN ALGÉRIE
ZINA YACOB
- p. 124** LES TRAVAILLEURS MIGRANTS TEMPORAIRES EN AUSTRALIE
JOANNA HOWE
- p. 136** DROIT ET POLITIQUE D'IMMIGRATION AU JAPON : DE LA PETITE À LA GRANDE PORTE ?
CHIZUKO HAYKAWA

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

p. 150 **TUNISIE** - NOURI MZID, Université de Béjaïa

AMÉRIQUES

- p. 156 **BRÉSIL** - ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES et GABRIELLA DE ASSIS WANDERLEY, Université de Fortaleza
- p. 160 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez, Faculté de droit
- p. 164 **ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 168 **MEXIQUE** - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Université Autonome d'État de Morelos
- p. 172 **PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 176 **URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

ASIE - OCÉANIE

- p. 180 **AUSTRALIE** - DOMINIQUE ALLEN, Université de Monash
- p. 184 **JAPON** - MASAHIKO IWAMURA, Président de la Commission Centrale des Relations de Travail

EUROPE

- p. 188 **ALLEMAGNE** - ACHIM SEIGERT, Université Friedrich Schiller De léna
- p. 192 **AUTRICHE** - GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz
- p. 196 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 200 **FRANCE** - CLÉMENT CAILLETEAU, Université de Bordeaux
- p. 206 **ITALIE** - SYLVAIN NADALET, Université de Vérone
- p. 210 **PAYS-BAS** - SUSANNE BURRI, Université d'Utrecht
- p. 214 **PORTUGAL** - TERESA COELHO MOREIRA, Université de Minho
- p. 216 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - VERA STANGOVA, Université Charles à Prague
- p. 220 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - MARTIN ŠTEFKO, Université Charles à Prague
- p. 224 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIC, Université de Belgrade
- p. 228 **ROYAUME-UNI** - PASCALE LORBER, Université de Leicester



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



DOMINIQUE ALLEN

UNIVERSITÉ DE MONASH

LE HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Comme de nombreux pays, l'Australie a ressenti l'impact du mouvement « #MeToo » et connaît un regain dans la lutte contre le harcèlement sexuel. En effet, le problème continue de se poser de manière persistante dans de nombreux lieux de travail australiens. Une étude nationale réalisée en 2018 par la Commission australienne des droits de l'homme (AHRC) a ainsi révélé que 23 % des femmes et 16 % des hommes avaient été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours des 12 mois précédents. Le plus souvent, les victimes étaient âgées de 18 à 29 ans. Si le harcèlement sexuel existe dans tous les domaines d'activité, il est davantage susceptible de se produire dans les secteurs de l'information, des médias et des télécommunications¹. Par ailleurs, il est très prégnant chez les avocats : 47 % des femmes australiennes ayant participé au sondage de l'*International Bar Association* sur le harcèlement sexuel au sein de la profession juridique ont déclaré en avoir été victimes, une proportion supérieure de 37 % par rapport au chiffre global².

Cette année, l'acteur hollywoodien Geoffrey Rush a remporté un procès en diffamation contre un journal de Sydney, *Nationwide News* (éditeur du *Daily Telegraph*), qui a été jugé coupable de diffamation pour avoir publié des articles affirmant que l'acteur s'était comporté de manière sexuellement inappropriée à l'égard d'une actrice (identifiée plus tard comme étant Eryn Jean Norvill) lorsqu'ils jouaient ensemble à Sydney dans la pièce de théâtre « Le Roi Lear »³. L'affaire a mis sous les projecteurs de nombreux membres bien connus de l'industrie cinématographique australienne. Au cours du procès, Geoffrey Rush et Eryn Jean Norvill ont fait l'objet d'une grande couverture médiatique. Les deux acteurs avaient certes l'habitude de se trouver sous le feu des projecteurs, mais l'attention dont ils ont tous deux fait l'objet (à l'intérieur et à l'extérieur de la salle d'audience) fut particulièrement intense. Aussi, pour le plaignant « ordinaire », comme pour l'employeur, l'intérêt potentiel des médias vis-à-vis d'une affaire pour harcèlement sexuel constitue déjà une raison suffisante pour parvenir à un règlement en toute confidentialité.

Les clauses de confidentialité sont en effet très courantes dans les accords de règlement relatifs aux plaintes pour harcèlement sexuel. La grande majorité des plaintes pour harcèlement sexuel étant réglées à l'amiable et non devant les tribunaux, ces clauses dissimulent l'existence des plaintes pour harcèlement sexuel et cachent ainsi l'étendue du problème sur les lieux de travail en Australie.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est interdit en Australie par la législation nationale et par les lois en vigueur dans chacun des différents Etats et territoires. Toutefois,

- 1 Australian Human Rights Commission, « Everyone's Business: Fourth National Survey on Sexual Harassment in Australian Workplaces », 2018, p. 21 : <https://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/everyones-business-fourth-national-survey-sexual>
- 2 International Bar Association, « Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession », 2019, p. 87 : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>
- 3 *Rush v Nationwide News Pty Ltd*, n° 7, 2019, FCA 496.

les lois et leur application sont très similaires dans l'ensemble du pays. Par exemple, la loi de 1984 du Parlement australien sur la discrimination fondée sur le sexe rend illégale toute avance sexuelle non souhaitée, toute sollicitation de faveur sexuelle, ou toute autre conduite jugée importune au regard de circonstances dans lesquelles toute personne raisonnable aurait pu naturellement prévoir que le plaignant en serait offensé, humilié ou intimidé⁴. Un employeur sera considéré comme indirectement responsable du comportement illégal d'un salarié, à moins de pouvoir démontrer qu'il a pris toutes les mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement sexuel⁵.

S'il souhaite engager des poursuites pour harcèlement sexuel, le plaignant est tenu de déposer une plainte auprès de l'AHRC fédérale ou de son agence locale pour le respect de l'égalité. Si la plainte est fondée et relève bien de la compétence de l'Agence, celle-ci tentera de résoudre le différend en recourant à un mode alternatif de règlement des conflits, généralement la conciliation. En dehors de l'Etat de Victoria, il est obligatoire de tenter une conciliation pour résoudre l'affaire avant que le plaignant ne porte l'affaire devant les tribunaux.

Les plaintes pour harcèlement sexuel sont les plus fréquentes parmi celles reçues par les Agences pour le respect de l'égalité. En 2017-2018, 321 plaintes ont été reçues à l'AHRC, soit 27 % des plaintes enregistrées en vertu de la loi de 1984 sur la discrimination fondée sur le sexe. Les plaintes pour harcèlement sexuel figurent au 4^{ème} rang des plaintes les plus répandues parmi toutes celles déposées auprès de la Commission victorienne pour l'égalité des chances et les droits de l'homme (VEOHRC), après les plaintes pour une discrimination fondée sur le handicap (1^{er}), le sexe (2^{ème}) ou l'appartenance raciale (3^{ème})⁶. Si la VEOHRC a relevé une augmentation de 20 % du nombre de plaintes pour harcèlement sexuel suite au mouvement #MeToo, l'AHRC a néanmoins constaté que seule une personne sur cinq porte officiellement plainte pour harcèlement sexuel et 20 % de ceux qui l'ont fait ont été accusés d'être des auteurs de troubles, ostracisés, victimisés ou ignorés par leurs collègues, ou ont donné leur démission.

La plupart des plaintes pour harcèlement sexuel ne sont pas portées devant les tribunaux et sont soit réglées avant d'en arriver au procès, soit retirées⁷. Les raisons pour lesquelles les plaignants préfèrent éviter le procès sont communément liées aux frais de justice, au temps nécessaire pour mener une action en justice, et au risque de perdre son procès. Quant aux motivations pour régler à l'amiable une plainte pour harcèlement sexuel, elles sont davantage liées au fait de devoir témoigner d'une expérience déplaisante et de subir un contre-interrogatoire, d'éviter un face-à-face avec le coupable, de tourner la page, de contourner l'intérêt des médias pour les affaires de harcèlement sexuel.

En Australie, les Agences pour l'égalité gardent confidentiels les processus qui aboutissent à la résolution des plaintes. À titre d'exemple, la loi de 1986 sur les droits de l'homme dispose que les conférences de conciliation doivent se dérouler à huis clos,

4 Section 28A.

5 Section 106.

6 Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission, « Rapport annuel 2017-18 », p. 11.

7 Voir D. Allen, « Settling Sexual Harassment Complaints - What Benefits does ADR Offer? », *Australasian Dispute Resolution Journal*, 2013, vol. 24, p. 169; D. Allen, « Behind the Conciliation Doors - Settling Discrimination Complaints in Victoria », *Griffith Law Review*, 2009, vol. 18, n° 3, p. 778.

rien ne peut en filtrer ou être utilisé comme preuve si la demande est portée devant les tribunaux⁸. Cela permet aux parties de discuter des problèmes plus sereinement et de négocier librement.

Une telle confidentialité est essentielle au bon fonctionnement du processus de résolution des conflits. Cela signifie toutefois que les Agences hésitent à divulguer des informations concernant les plaintes pour harcèlement sexuel qu'elles reçoivent, à l'exception de leur nombre⁹. Ainsi, bien qu'ils soient les garants des plaintes de harcèlement sexuel, les organismes publics ne dévoilent aucune information sur la nature des plaintes reçues ou sur la manière dont elles sont résolues, y compris sur les montants des indemnisations négociées. L'étude du problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail n'en est que davantage compliquée. Le caractère privé du système dans son ensemble donne l'impression que la faute relève d'une affaire privée entre individus, plutôt qu'un problème social plus vaste. Pour remédier à ce manque d'informations, les organismes pourraient utilement publier sur leurs sites *web* et dans leurs rapports annuels des indications anonymisées sur la nature des plaintes pour harcèlement sexuel qu'ils reçoivent et sur la façon dont elles sont résolues. Malheureusement, il semble y avoir peu de motivation dans ce sens.

La confidentialité s'étend au-delà du processus de résolution des conflits à proprement parler. La plupart des accords incluent une clause de confidentialité et il est difficile de passer outre. En 2017-2018, 23 avocats ont été interrogés à Melbourne¹⁰ sur la fréquence des clauses de confidentialité dans les accords en matière de discrimination en général. Deux avocats ont déclaré que les accords amiables incluent « presque toujours » une clause de confidentialité, tandis qu'un autre a qualifié cette clause de « non négociable ». L'un des avocats a même déclaré : « Personne, à ma connaissance, n'a jamais conclu un accord qui ne soit pas confidentiel ». D'après les avocats interrogés, les employeurs utilisent la clause de confidentialité pour éviter d'ouvrir la porte aux autres victimes de harcèlement sexuel et empêcher ceux qui déposent des plaintes non fondées ou vexatoires de les poursuivre. Quant aux salariés, ils préfèrent la confidentialité dès lors qu'ils ont quitté l'entreprise, s'inquiétant des dires éventuels de leur ancien employeur à leur sujet. L'étendue de ces clauses est variable. Certaines interdisent seulement au plaignant de révéler à ses collègues de travail qu'il a porté plainte, tandis que d'autres l'empêchent de parler à quiconque des circonstances de la plainte, des parties impliquées, de la résolution du litige ou des conditions de l'accord.

8 Sections 46PK, 46PKA.

9 Pour une évaluation des contraintes imposées aux agences, voir D. Allen et A. Blackham, « Under Wraps: Secrecy, Confidentiality and the Enforcement of Equality Law in Australia and the UK », *Melbourne University Law Review*, 2019, vol. 43, n° 2.

10 Enquête menée par D. Allen. La recherche a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche humaine du ministère de la Justice à Victoria (n° CF/16/23372) et par le Comité d'éthique humaine de l'Université Monash (n° 8648). Les entretiens ont été menés dans le cadre d'un projet plus vaste relatif à la loi de 2010 sur l'égalité des chances. Pour une analyse complète du processus de règlement des différends prévu dans la loi, voir D. Allen, « Addressing Discrimination Through Individual Enforcement: A Case Study of Victoria », *Monash Business School*, Victoria, 2019 : https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0005/1898996/Addressing-Discrimination-Through-Individual-Enforcement_D-Allen_Aug-2019.pdf

Du point de vue de la société, la confidentialité (à la fois de l'accord et du processus de résolution des plaintes) masque l'étendue du harcèlement sexuel au travail en Australie. Dans les cas les plus extrêmes, les clauses de confidentialité ont un effet dissuasif sur les plaignants qui craignent des répercussions s'ils évoquaient un aspect particulier de leur affaire. Dès lors, ils protègent leurs agresseurs, tant sur leur lieu de travail actuel que dans tous les endroits où ils pourront travailler à l'avenir.

En 2018, Kate Jenkins, la Commissaire fédérale chargée de la discrimination sexuelle, a lancé une enquête nationale sur le harcèlement sexuel au travail en Australie. Reconnaisant que les clauses de confidentialité étaient de nature à interdire aux personnes ayant conclu des accords après des plaintes pour harcèlement sexuel de témoigner dans le cadre cette enquête, la Commissaire a invité les employeurs à lever partiellement les obligations de confidentialité, de manière à ce que les personnes concernées puissent soumettre un témoignage confidentiel et ainsi mieux l'aider à comprendre les causes sous-jacentes du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et les situations susceptibles de le provoquer¹¹. Cependant, 38 employeurs seulement ont accepté cette dérogation. Ils sont cités dans une liste publiée sur le site de l'AHRC et comptent de grandes entreprises, des universités et des organismes du secteur public. Au grand regret de Kate Jenkins, de nombreuses entreprises internationales ne figurent pas sur cette liste¹².

Le rapport de l'enquête devrait être publié au plus tard d'ici la fin de l'année. Il faut espérer qu'il permettra de mieux cerner la recrudescence de ces clauses de confidentialité, leur fonctionnement et leur impact - en bien ou en mal - sur les salariés comme les employeurs, et d'envisager de nouvelles formulations permettant de protéger les intérêts des parties, sans occulter la prévalence du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le mouvement #MeToo constitue en cela un rappel du fait que le harcèlement sexuel existe toujours et ne pourra être éradiqué que si nous connaissons les raisons originelles du problème et sa véritable ampleur.

11 Voir la lettre de novembre 2018, écrite par Kate Jenkins, Commissaire chargée de la discrimination sexuelle : <https://www.humanrights.gov.au/national-inquiry-sexual-harassment-australian-workplaces-limited-waiver-confidentiality-obligations>

12 E. Steel, « Employers who talk up gender equity but silence harassment victims » (Employeurs qui parlent d'égalité des sexes mais font taire les victimes de harcèlement), *The New York Times*, 1^{er} mai 2019.



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 - CNRS

Université de Bordeaux

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

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

E-mail : revue.comptrasec@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) ;
- 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.

2019

74-3

ÉTÉ SUMMER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée depuis 1945
par le Département des relations industrielles
de l'Université Laval

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

ARTICLES

Français

La construction discursive des rapports de force
dans les éditoriaux de *La Presse* : le cas
des médecins et des infirmières

MATHIEU DUFOUR ET AUDREY LAURIN-LAMOTHE

Conception et mise en œuvre d'une grille d'analyse
des pratiques de maintien en emploi des séniors.
Une comparaison France-Québec

SIHAM ABOUAISSA, CHRISTOPHE BARET ET MARTINE D'AMOURS

La contribution des institutions régionales
à la gestion des talents : regards sur la grappe
aérospatiale de Montréal

BLANDINE EMILIEN, CHRISTIAN LÉVESQUE, LUCIE MORISSETTE
ET SARA PEREZ-LAUZON

English

Endangered Resources: The Role of Organizational
Justice and Interpersonal Trust as Signals for
Workplace Corruption

JEAN-PIERRE NEVEU AND BENJAMIN KAKAVAND

Anglo-American Multinationals in Europe:
The Curious Case of Hudson's Bay Company
Taking over *Galeria Kaufhof*

RAOUL GEBERT

Union and Communist Party Influences
on the Environment in China

MAJID GHORBANI, MORLEY GUNDERSON AND BYRON Y. S. LEE

ENJEUX / ISSUES

Politiques du travail et de l'emploi / *Labour and
Employment Policies*

Accès à la justice des travailleurs de plateformes
numériques : Réponses contrastées des tribunaux
canadiens et américains

URWANA COIQUAUD ET ISABELLE MARTIN

Mandatory Dues Check-off Reviewed in Light of the
US Supreme Court's Decision in the *Janus* Case

GILLES TRUDEAU

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de
publication ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on Érudit
website at:

www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

**RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS**

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-
Humaines, bureau 3129,
Université Laval
Québec (Québec) Canada
G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468
COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

INFORMATIONS, ABONNEMENTS :

ledroitouvrier.cgt.fr

OCTOBRE 2019
Nouvelle série n° 855 - 11 €

ISSN 0222-4194

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Michèle Bonnechère : La fraternité et le droit

Vincent Bonnin : Les sciences de gestion à la rescousse du droit du travail ?

Laure Camaji : Financement des formations des demandeurs d'emploi : des contradictions de Pôle Emploi aux ambiguïtés de l'accompagnement des chômeurs - À propos du jugement du Tribunal administratif de Paris du 3 avril 2019

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Travailleurs étrangers : de quel droit ? À propos des arrêts « Chibanis » de la SNCF

Cour de cassation (Ch. Soc.) 29 mai 2019 – Note Isabelle Meyrat (p. 661)

Les avis d'incompatibilité à la RATP et les licenciements express

Tribunal administratif de Paris (Section 3 – Ch. 2) 7 juin 2019 ; Cour d'appel de Paris (Pôle 6 – Ch. 2) 11 Avril 2019 – Note Thierry Renard (p. 666)

L'avènement d'un régime sui generis de la prime d'intéressement

Cour de cassation (Ch. Soc.) 6 mars 2019 – Note Timothée Kahn (p. 675)



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr

REVUE DE L'ORGANISATION RESPONSABLE RESPONSIBLE ORGANIZATION REVIEW

Parution bi-annuelle – Editions ESKA (ISSN : 1951-0187)

Directeur de publication

Serge KEBABTCHIEFF, Editions ESKA

Rédaction en chef

Celine BERRIER LUCAS, Professeure Assistant en RSE - ISG

Vivien BLANCHET, Chercheur associé - Emlyon

Frédérique DÉJEAN, Professeur des universités - Sciences de gestion - Université Paris Dauphine

Katia MARTIN CHENUT, Professeur - Droit - Paris 1 Panthéon Sorbonne

Elise PENALVA-ICHER, Maître de conférences - Sociologie - Université Paris Dauphine

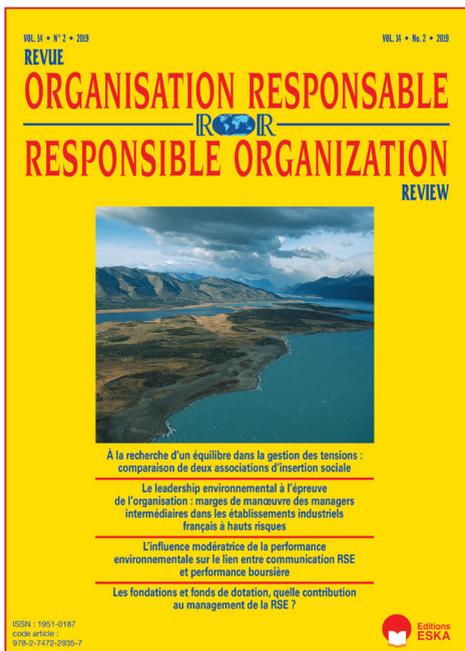
Nicolas POSTEL, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille

Secrétariat de rédaction

Elise PENALVA-ICHER

La ROR est une revue fondée par Jacques IGALENS et soutenue par le Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD). Elle est disponible via l'abonnement Papier, Editions ESKA, 12 rue du Quatre-Septembre, 75002 Paris, ou sur Internet via l'abonnement à CAIRN.

La revue de l'Organisation Responsable publie des articles en français et en anglais sur les différentes thématiques de la responsabilité sociale de l'entreprise. Le thème est ancien mais c'est bien aujourd'hui qu'il devient une préoccupation essentielle, comme contrepartie du rôle majeur des entreprises dans un monde global, et ce dans des dimensions multiples : environnementales, salariales, sociales, financières, éthiques.



Numéro 2 / 2019

- *Christine LAMBÉY-CHECCHIN, Matthieu LARDEAU* : A la recherche d'un équilibre dans la gestion des tensions : comparaison de deux associations d'insertion sociale
- *Magalie MARAIS, Julie OLIVERO* : Le leadership environnemental à l'épreuve de l'organisation : Marges de manœuvre des managers intermédiaires dans les établissements industriels français à hauts risques
- *Ikram RADHOUANE, Mehdi NEKHILI, Haithem NAGATI, Gilles PACHÉ* : L'influence modératrice de la performance environnementale sur le lien entre communication RSE et performance boursière
- *Anna COURNAC* : Les fondations et fonds de dotation, quelle contribution au management de la RSE ?

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC
UMR 5114

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
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)

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° 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 n° en Français & 1 n° 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	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	TOTAL

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)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea

**Pour souscrire
un abonnement permanent**
(renouvellement annuel automatique)
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2019/3

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 trois 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 :

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : revue.comptrasec@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 **2019/2**

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'UBÉRISATION DU TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO (INTRODUCTION),
VINCENZO BAVARO ET DONATO MARINO (ITALIE), ISABELLE DESBARATS
(FRANCE), ALLISON FIORENTINO (ÉTATS-UNIS), LISA RODGERS
(ROYAUME-UNI), JESUS CRUZ VILLALÓN (ESPAGNE), HANNEKE BENNAARS
ET GERRARD BOOT (PAYS-BAS), KURT PÄRLI (SUISSE), SIDNEI MACHADO
(BRÉSIL), URWANA COIQUAUD (CANADA), KITTY MALHERBE, KGOMOTSO
MOKOENA ET DARCY DU TOIT (AFRIQUE DU SUD).

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

ANNE MEIER ET KURT PÄRLI - COMMENTAIRE DES ARRÊTS DE LA COUR
DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE C-434/15 DU 20 DÉCEMBRE 2017
(ASOCIACION PROFESIONAL ELITE TAXI CONTRA UBER SYSTEMS SPAIN
SL) ET C-320/16 DU 10 AVRIL 2018 (UBER FRANCE SAS)

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

ORGANISATION DES NATIONS UNIES

UNION EUROPÉENNE

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2017

LE DROIT DU TRAVAIL AU-DELÀ DES FRONTIÈRES NATIONALES :
PRINCIPAUX DÉBATS EN 2017

MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN ET DANIELA IZZI

À PARAÎTRE

2019/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

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

3 numéros papier en français :

- I - Études
Actualités Juridiques Internationales
- II - Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Littérature de Droit Social Comparé
- III - Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

et 1 numéro électronique en anglais :

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

REVUE

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Pour plus d'informations :

[http://comptrasec.u-bordeaux.fr/
revue-de-droit-compare-du-travail-
et-de-la-securite-sociale](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