

2022/2

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA PROTECTION JURISPRUDENTIELLE DU SALARIÉ LANCEUR D'ALERTE

COORDINATION PAR ALEXANDRE CHARBONNEAU ET ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

ALEXANDRE CHARBONNEAU & ALLISON FIORENTINO (INTRODUCTION), URWANA COIQUAUD & JEANNE PÉRÈS (CANADA), ADRIANA ORIFICI (AUSTRALIE), JOËL COLONNA & VIRGINIE RENAUX-PERSONNIC (FRANCE), FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ (ESPAGNE), MARIANA FERRUCCI BEGA & BRUNO LOUIS MAURICE GUÉRARD (BRÉSIL), RICCARDO MARAGA (ITALIE), VLADIMIR TOBÓN PERILLA (COLOMBIE), LAUREN KIERANS (IRLANDE), ABIGAIL OSIKI (AFRIQUE DU SUD)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

LOU THOMAS - La mise en œuvre des accords européens : une autonomie *a minima* des partenaires sociaux

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

CINZIA CARTA & GRATIELA-FLORENTINA MORARU - Le droit du travail au-delà des frontières nationales : les principaux débats en 2018-2019-2020

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

ACHIM SEIFERT - Isabel Ramos Vázquez, *La formación del derecho obrero en el Reino Unido, Francia y España antes de la primera guerra mundial*, Universidad de Jaén, Thomson Reuters Aranzadi, 2020

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES - Alberto Arufe Varela, *El personal laboral de la Unión Europea*, Ed. Atelier, Barcelona, 2020

ALEXANDRE CHARBONNEAU - Jean-Pierre Le Crom et Marc Boninchi (dir.), *La chicotte et le pécule. Les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIX^e-XX^e siècles)*, Presses Universitaires de Rennes, 2021

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), A. 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), Jérôme Porta (COMPTRASEC - 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), 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 M. 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. Ermiada 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 Tuân Kiệt 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, J.-P. Laborde 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), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2022/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

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

Les autres membres de l'association sont :

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

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA PROTECTION JURISPRUDENTIELLE DU SALARIÉ LANCEUR D'ALERTE
COORDINATION PAR ALEXANDRE CHARBONNEAU ET ALLISON FIORENTINO

- p. 6 ALEXANDRE CHARBONNEAU ET ALLISON FIORENTINO**
Un aperçu comparatif de la protection jurisprudentielle des lanceurs d'alerte
- p. 10 URWANA COIQUAUD ET JEANNE PÉRÈS**
Le salarié lanceur d'alerte au Québec
- p. 20 ADRIANA ORIFICI**
Le grand écart entre la loi et la jurisprudence sur la protection des lanceurs d'alerte en Australie
- p. 30 JOËL COLONNA ET VIRGINIE RENAUX-PERSONNIC**
La Cour de cassation face au salarié lanceur d'alerte
- p. 40 FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ**
La protection pécuniaire du lanceur d'alerte en droit espagnol
- p. 50 MARIANA FERRUCCI BEGA ET BRUNO LOUIS MAURICE GUÉRARD**
La protection du lanceur d'alerte au Brésil
- p. 60 RICCARDO MARAGA**
Quel avenir pour la protection des lanceurs d'alerte en Italie ?
- p. 74 VLADIMIR TOBÓN PERILLA**
La dénonciation des cas de harcèlement moral par des lanceurs d'alerte en Colombie
- p. 84 LAUREN KIERANS**
La jurisprudence en matière de lancement d'alerte en Irlande
- p. 94 ABIGAIL OSIKI**
L'interprétation par le juge sud-africain de la loi sur les divulgations protégées

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

- p. 104** **LOU THOMAS**
La mise en œuvre des accords européens : une autonomie *a minima* des partenaires sociaux

ACTUALITES DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

- p. 116** **BAPTISTE DELMAS** ~ OIT - L'OIT, cheffe d'orchestre du monde d'après ?
p. 120 **ELENA SYCHENKO** ~ ONU - L'analyse des observations finales adoptées par les deux comités des droits de l'homme de l'ONU en 2021
p. 124 **HÉLÈNE PAYANCÉ** ~ UE - Exclusion des employés de maison de la protection contre le chômage et discrimination indirecte fondée sur le sexe

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

- p. 130** **CINZIA CARTA ET GRATIELA-FLORENTINA MORARU**
Le droit du travail au-delà des frontières nationales : les principaux débats en 2018-2019-2020

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 156** **ACHIM SEIFERT**
Isabel Ramos Vázquez, *La formación del derecho obrero en el Reino Unido, Francia y España antes de la primera guerra mundial*, Universidad de Jaén, Thomson Reuters Aranzadi, 2020
- p. 164** **ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES**
Alberto Arufe Varela, *El personal laboral de la Unión Europea*, ed. Atelier, Barcelona, 2020
- p. 168** **ALEXANDRE CHARBONNEAU**
Jean-Pierre Le Crom et Marc Boninchi (dir.), *La chicotte et le pécule. Les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIX^e-XX^e siècles)*, Presses Universitaires de Rennes, 2021

LITTÉRATURE DE DROIT
SOCIAL COMPARÉ



CINZIA CARTA

Chercheuse en droit du travail, Université de Gênes, Italie

GRATIELA-FLORENTINA MORARU

Professeure associée, Université de Castilla La Mancha,
Faculté des relations de travail et des ressources
humaines d'Albacete, Espagne

LE DROIT DU TRAVAIL AU-DELÀ DES FRONTIÈRES NATIONALES : PRINCIPAUX DÉBATS EN 2018-2019-2020*

Cet article propose une sélection des principaux sujets traités ces trois dernières années (2018-2020) par les revues membres de l'IALLJ. L'*International Association of Labour Law Journals* est un consortium international qui ne cesse de croître ; il compte désormais 31 revues à travers le monde¹. Depuis 2012, un groupe de rédacteurs s'attelle périodiquement (généralement une fois par an) à mettre en exergue les principales tendances scientifiques parmi les sujets traités au sein des revues membres de l'IALLJ².

Dans la mesure où ce tour d'horizon s'étend sur trois années, le choix des articles étudiés est donc particulièrement sélectif et un certain nombre de sujets n'ont pas pu être abordés ici. Dans l'ensemble, les articles étudiés - plus de 700 par an - portent sur une très grande variété de thèmes, allant des questions de fond les plus classiques en droit du travail aux défis récents ou spécifiques à certains pays.

Une fois classés en catégories, le choix des articles a été réalisé selon une double logique : celle de privilégier les sujets les plus fréquemment traités, puis celle de favoriser les articles susceptibles d'aider à brosser un tableau clair et cohérent des tendances doctrinales et des défis auxquels sont actuellement confrontés les systèmes juridiques du travail.

* Ce travail est le résultat d'une démarche collaborative. Plus précisément, la première partie est le fruit d'une réflexion partagée entre les deux auteurs ; les parties 2 et 3 ont été réalisées par Cinzia Carta ; et les parties 4 et 5 par Gratiela-Florentina Moraru.

1. De plus amples informations sont disponibles sur le site web : www.labourlawjournal.com
2. Les auteurs ont été accompagnés par une équipe de collègues, qui ont guidé leur travail et les ont aidés à répertorier et à classer les articles dans différentes catégories. Les membres de cette équipe sont : Mariapaola Aimo, Gian Guido Balandi, Milena Bogoni, Silvia Borelli, Matteo Borzaga, Nunzia Castelli, Isabelle Daugareilh, Sebastián de Soto Rioja, Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra, Eva Maria Hohnerlein, Daniela Izzi, Eri Kasagi, Barbara Kresal.

Une autre précision s'impose avant de présenter les thématiques plus en détail. Les questions relatives à la pandémie de Covid-19 n'ont pas été traitées ici, car la plupart des publications en la matière datent de 2021. Il en va de même s'agissant des sujets étroitement liés - par exemple le travail à distance, la santé et la sécurité, le chômage. Si l'on compare avec les années précédentes, entre 2018 et 2020, les travaux universitaires sur le droit du travail s'intéressent de moins en moins aux effets de la crise économique sur la réforme du droit du travail. En revanche, ils se concentrent davantage sur la nature et les mécanismes propres aux institutions du droit du travail en tant que telles³.

En définitive, la piste de réflexion principale de ces travaux semble être la capacité des systèmes nationaux et internationaux du droit du travail à faire face aux défis structurels de la numérisation et de la mondialisation de l'économie. La question se pose de savoir dans quelle mesure ces systèmes sont capables de garantir des conditions de travail décentes, équitables et non discriminatoires⁴.

Notons que le débat scientifique n'a pas cessé, pour autant, d'analyser les conséquences de la dernière crise économique en termes de réformes statutaires et de dynamique des négociations collectives. À cet égard, de nombreux auteurs soulignent les effets négatifs du dernier tournant néolibéral sur la réglementation des relations de travail. Ils déplorent surtout qu'au-delà de la préservation de la stabilité économique, les politiques d'austérité aient nui aux garanties individuelles et collectives du droit du travail⁵.

Cependant, il apparaît clairement que, malgré l'impact incontestable des politiques dites d'austérité et leur persistance dans le temps, la problématique des revues membres de l'IALLJ a évolué. En effet, celle-ci est passée de l'analyse du phénomène des mesures d'austérité à l'étude de défis plus structurels en termes d'objectifs, de champ d'application et d'efficacité du droit du travail en examinant en la notion de travailleur à l'ère du numérique **(I)** puis les questions liées à la déterritorialisation de l'entreprise **(II)**. Dans les deux cas, le problème traité par la plupart des auteurs est la capacité des entreprises à contourner le respect des normes du droit du travail. Cet article vise également à mettre en lumière le débat actuel sur le rôle des institutions collectives du droit du travail - le noyau le plus ancien de la réglementation des conditions de travail - **(III)** et des réglementations plus récentes pour lutter contre les discriminations **(IV)**.

3. Et dans une perspective philosophique, voir A. Paz-Fuchs, « The Practice of the Theory of Labour Law: A Review of Philosophical Foundations of Labour Law », *IJCLLR*, n°2, 2019, p. 221.

4. M. Méda, « Three scenarios for the future of work », *ILR*, n°4, 2019, p. 627.

5. A. Baylos Grau, « Las relaciones colectivas de trabajo en el cambio de época », *RDS*, 86, 2019, p. 17.

I - LES LIMITES DU DROIT DU TRAVAIL

A - LA QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL FACE À LA NUMÉRISATION

Si le dernier tour d'horizon⁶ soulignait qu'en 2017, de nombreuses études sur le travail dépendant étaient axées sur la précarité et le travail atypique, durant les trois années qui ont suivi, les défis analysés à ce sujet étaient souvent de nature plus générale.

La plupart des auteurs considèrent que ce « retour » à des questions fondamentales, est dû au succès actuel d'un modèle entrepreneurial qui remet en cause les fondements fordistes de l'organisation du travail⁷, même si cette simplification peut être contestée ou du moins problématisée⁸. En tenant ces propos - sur la crise du paradigme traditionnel du modèle actuel du droit du travail - Cherry entend surtout mettre en évidence « l'engagement limité et la flexibilité extrême »⁹ exigés par les employeurs dans la compétition de la soi-disant économie de plateforme. Cette dernière consiste en une variété de mises en relation en ligne, de façon anonyme, entre des travailleurs et des tâches, dont le modèle économique repose sur un schéma à deux faces : la fourniture de services à la demande et la gestion numérisée de la main-d'œuvre. Par conséquent, l'approche classique « semaine de 40 heures, structure hiérarchique, avancement et avantages » n'est plus la caractéristique principale de la relation de travail¹⁰.

Il a été affirmé que ces changements n'interagissent pas seulement avec les demandes de flexibilité du travail formulées par les employeurs, mais qu'ils ont également un impact significatif sur les caractéristiques fondamentales du droit du travail¹¹. La question la plus courante, et la plus importante, abordée par les

6. M. Aimò, R. Buschmann, D. Izzi, « Labour law beyond national borders: major debates in 2017 », *LD*, 2, 2019, p. 343.

7. M. A. Cherry, « Back to the future: A continuity of dialogue on work and technology at the ILO », *ILR*, 159, 1, 2020, p. 1.

8. S. Deakin, C. Markou, « The law-technology cycle and the future of work », *DLRI*, 158, 2018, p. 445.

9. M. A. Cherry, « Back to the future: A continuity of dialogue on work and technology at the ILO », *op. cit.*

10. *Ibid.* L'auteur se concentre largement sur la relation entre la technologie et le travail, notamment sur l'impact de l'automatisation et de l'économie de plateforme sur les activités professionnelles. L'article souligne que les préoccupations relatives aux nouvelles vagues de chômage dues aux technologies remontent aux années 60 et aux premiers travaux de l'OIT sur l'automatisation. Même si la plupart des politiques suggérées à l'époque, mais jamais adoptées en pratique, semblent particulièrement adaptées aux problèmes actuels du travail et de la technologie, elles ont besoin d'être renouvelées. En fait, l'OIT n'avait prédit ni le déclin des syndicats, ni les plateformes internationales d'externalisation ouverte (ou « *crowdwork* ») et leur main-d'œuvre mondiale ; tous deux soulèvent de nouvelles préoccupations et nécessitent une nouvelle théorisation pour être appréhendés.

11. J. R. Bellace, « The changing face of capital: the withering of the employment relationship in the Information Age », *BCLR*, 100, 1, 2018, p. 11 ; G. Dosi, M. E. Virgillito, « Whither the evolution of the contemporary social fabric ? New technologies and old socio-economic trends », *ILR*, 4, 2019, p. 519 ; E. Menegatti, « Taking EU labour law beyond

auteurs est celle de savoir si la dichotomie entre le travail salarié et le travail indépendant, ainsi que leurs exigences, sont radicalement dépassées¹² ou si elles doivent simplement être adaptées aux nouvelles formes d'emploi¹³, par une meilleure réglementation des catégories de métiers intermédiaires¹⁴.

Récemment, le concept de travail dépendant a été de nouveau analysé afin d'actualiser la théorie sous-jacente au champ d'application du droit du travail, sa dimension collective et les normes fondamentales qui y sont attachées¹⁵. Si l'on prend le cas des pays européens (les articles examinés portent au moins sur la situation en Italie, en France, en Espagne, en Belgique, en Autriche et au Royaume-Uni), l'analyse nationale et comparative montre une tendance constante à dépasser la dichotomie entre le travail indépendant et le travail salarié pour garantir la protection de toutes les formes de travail. En effet, tant les efforts des tribunaux nationaux pour élargir la notion de travail salarié que le développement de catégories de métiers intermédiaires¹⁶ par le législateur visent à offrir une protection à toutes les formes d'emploi¹⁷. L'accent mis sur le système juridique de l'UE et sur la jurisprudence de la CJCE confirme la tendance à l'élargissement de la notion de travailleur dans l'interprétation des directives européennes, même si le système juridique de l'UE ne propose pas de définition d'ordre général à cet égard¹⁸.

the employment contract : The role played by the European Court of Justice », *ELLJ*, 1, 2020, p. 26. Même s'ils reconnaissent que la quatrième révolution industrielle (qui comprend l'essor des plateformes, de l'IA et de l'apprentissage automatique) remet en cause l'application du cadre juridique, S. Deakin et C. Markou (*supra*) soulignent que le modèle actuel trouve en fait son origine au début de l'industrialisation, car le droit aurait alors à la fois répondu et créé les prémisses de son développement ultérieur.

12. A. Yun, « Reconstructing Labour Law Actors beyond Employment », *IJCLLIR*, 34, 4, 2018, p. 435. Selon cet auteur, le droit du travail devrait étendre ses frontières au-delà du domaine de l'emploi classique « entendu comme une relation d'emploi à temps plein, indéterminée, subordonnée et bilatérale » (p. 435). Les travailleurs et les employeurs doivent être identifiés en tenant compte de l'ensemble de la chaîne de valeur, et les droits du travail, en particulier les droits collectifs, doivent être étendus au-delà des limites de l'emploi classique.
13. M. Delfino, « Work in the age of collaborative platforms between innovation and tradition », *ELLJ*, 4, 2018, p. 346.
14. M. Freedland, H. Dhorajiwala, « UK response to new trade Union strategies for new forms of employment », *ELLJ*, 3, 2019, p. 281. À cet égard, l'article de ces auteurs rassemble les réponses au questionnaire diffusé auprès des universitaires dans le cadre de la publication de la CES « New trade union strategies for new forms of Employment ». Un intérêt particulier est porté aux formes intermédiaires d'emploi (p. 285 et s.) lors de la description des relations de travail en droit anglais.
15. V. De Stefano, « Masters and Servers : Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work », *IJCLLIR*, 4, 2020, p. 425 ; M. Doherty, V. Franca, « Solving the 'Gig-saw' ? Collective Rights and Platform Work », *ILJ*, 3, 2020, p. 352.
16. Pouvant aller du concept de travailleurs assimilés à des salariés ou d'emploi quasi-subordonné à l'accent mis sur la dépendance économique des travailleurs indépendants.
17. C. Courcol-Bouchard, « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », *RDT*, 12, 2018, p. 812 ; A. Perulli, « The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee », *ELLJ*, 2, 2020, p. 117 ; M. Vincente, « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais », *RDT*, 7, 2018, p. 515 ; M. Wouters, « The classification of employment relationships in Belgium », *ELLJ*, 3, 2019, p. 198.
18. Après avoir examiné le cadre juridique européen, incomplet à cet égard, N. Countouris

Les articles examinés s'accordent sur une double nécessité : d'une part, élargir les protections en matière de droit du travail traditionnel à toutes les formes d'emploi, quelle que soit leur qualification au regard du travail indépendant¹⁹. D'autre part, assouplir les exigences relatives au travail subordonné²⁰. Selon J. Cruz Villalón, la qualification des différentes formes d'emploi implique non seulement d'appréhender de manière plus souple les principales caractéristiques de la subordination et de redessiner celles qui garantissent la protection juridique du travailleur indépendant économiquement dépendant.

Même si la question peut être généralisée à l'ensemble du monde du travail, le problème est d'autant plus sérieux, comme nous l'avons déjà mentionné, lorsque le travail est confronté au processus de numérisation. En ce qui concerne les travailleurs de la « *gig economy* » ou « *crowd workers* », employés par des plateformes numériques²¹, les modalités de travail vont des contrats à durée indéterminée aux différentes « nuances du travail indépendant » (réel, dépendant ou fictif). Ce nuancier jette un sérieux doute sur la capacité des institutions traditionnelles du droit du travail à saisir la réalité des relations de travail²². Elle

propose une notion plus large du travailleur qui tient compte de la perspective des droits fondamentaux, en se référant à la Charte sociale, à la Convention européenne des droits de l'homme et à l'Organisation internationale du travail. L'article suggère la possibilité de développer un concept large et autonome de travailleur au sein du droit du travail de l'UE : N. Countouris, « The Concept of 'Worker' in European Labour Law : Fragmentation, Autonomy and Scope », *ILJ*, vol. 47, 2, 2018, p. 192. Plusieurs auteurs ont mis l'accent sur la décision *Matzak* concernant la notion de travailleur au sens de la directive sur le temps de travail et la position des bénévoles à cet égard, C-518/15 : A. Sagan, « Sagan The classification as 'worker' under EU law », *ELLJ*, vol. 10, n°4, p. 353 ; M. A. García-Muñoz Alhambra, C. Hiessl, « The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time », *ELLJ*, vol. 10, n°4, p. 343 ; A. Hiessl, « Caring for Balance ? Legal Approaches to Those Who Struggle to Juggle Work and Adult Care », *IJCLLIR*, 1, 2020, p. 55 ; M. Risak, « The position of volunteers in EU-working time law », *ELLJ*, 4, 2019, p. 362.

19. J. Cabeza Pereiro, « The rights of the self-employed worker in the new economy », *RDS*, 86, 2019, p. 63.
20. J. Cruz Villalón, « El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo », *RDS*, 83, 2018, p. 13.
21. En général, les plateformes ont formulé des phrases similaires en utilisant une terminologie différente, selon laquelle les travailleurs seraient employés *à travers* elles et non *par* elles. Cette façon de concevoir l'économie des plateformes est largement contestée, tant au sein de la littérature que par la jurisprudence des tribunaux nationaux de toute l'Europe. Sur ce point, en ce qui concerne le système italien et français : S. Bini, « À la recherche de l'employeur dans les plateformes numériques », *RDT*, 7, 2018, p. 542. Sur le déséquilibre du pouvoir entre les plateformes, d'une part, et les travailleurs ou les consommateurs, d'autre part : G. Smorto, « La tutela del contraente debole nella platform economy », *DLRI*, 158, 2018, p. 423. Le problème de la qualification des travailleurs et des plateformes est également abordé par McGaughey, où l'auteur se demande dans quelle mesure les plateformes ont le devoir de ne pas déformer la réalité de la relation de travail : E. McGaughey, « Uber, the Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status », *ILJ*, 2, 2019, p. 180. D'un point de vue différent, sur la possibilité d'appréhender le travail de plateforme à la lumière du travail intérimaire : A. Rosin, « Applying the Temporary Agency Work Directive to Platform Workers: Mission Impossible? », *IJCLLIR*, 2, 2020, p. 141.
22. L'auteur rend compte de l'utilisation et de la réglementation des contrats zéro-heures au Royaume-Uni et donne également des précisions sur les questions relatives à leur

conduit également certains auteurs à tenter de voir si ces travailleurs ne pourraient pas au moins bénéficier de quelques protections auxiliaires, bien qu'ils ne rentrent pas officiellement dans la catégorie des travailleurs dépendants²³.

Un nombre impressionnant d'articles portant sur les protections des travailleurs de plateformes souligne qu'il ne sera peut-être jamais possible de remédier à leur vulnérabilité par le biais de la législation en vigueur, notamment parce que - en supposant que des mécanismes de protection soient mis en place à leur égard - ces travailleurs sont généralement trop précaires pour avoir connaissance de leurs droits et les faire valoir. Ainsi, plusieurs auteurs analysent dans quelle mesure la dimension collective peut être un outil approprié pour améliorer leur statut. La plupart des articles consacrés à ce sujet en Europe (en particulier en France, en Espagne, en Italie, au Royaume-Uni, en Suède et dans les pays dits « nordiques ») se concentrent sur les stratégies des syndicats ainsi que sur la garantie constitutionnelle de la liberté d'association et du droit de grève des travailleurs dépendants atypiques. Ils examinent le système juridique national et international, tout en tenant compte de la perspective des droits de l'homme et des limites entre les droits collectifs et le droit européen de la concurrence²⁴.

B - LES TRAVAILLEURS INVISIBLES DANS LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT

Le débat sur le champ d'application, les moyens et les objectifs du droit du travail concernant les travailleurs des plateformes et autres travailleurs précaires dans l'hémisphère Nord existe également au sujet des travailleurs employés dans l'économie dite informelle de l'hémisphère Sud. Les derniers numéros des revues membres de l'AIJL montrent un intérêt croissant pour le problème du travail informel, entendu comme « travail non réglementé »²⁵, notamment dans les pays en développement²⁶. L'objectif de ces études est de faire la lumière sur l'absence

qualification au moyen d'une analyse de la jurisprudence. A. Esteve-Segarra, « Zero-hours contracts : hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital », *RDS*, 82, 2018, p. 37 ; J. Gorelli Hernández, « Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas ('crowdsourcing offline') », *RDS*, 86, 2019, p. 39.

23. Certains essais se concentrent sur des domaines spécifiques du cadre juridique, tels que la loi sur l'égalité : A. Blackham, « We are All Entrepreneurs Now: Options and New Approaches for Adapting Equality Law for the 'Gig Economy' », *IJCLLR*, 4, 2018, p. 413.

24. V. De Stefano, « Masters and Servers': Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work », 2020, *op. cit.* ; E. Dockès, « New trade union strategies for new forms of employment », *ELLJ*, 3, 2019, p. 219 ; M. Doherty, V. Franca, « Solving the 'Gig-saw'? Collective Rights and Platform Work », *op. cit.* ; M. Lundberg, « Answers to the New trade union strategies for new forms of employment questionnaire », *ELLJ*, 3, 2019, p. 271 ; E. Gramano, G. Gaudio, « New trade union strategies for new forms of employment': Focus on Italy », *ELLJ*, 3, 2019, p. 240 ; G. A. Recchia, « Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy », *RGL*, 1, 2018, p. 141 ; M. Schlachter, « Trade union representation for new forms of employment », *ELLJ*, 3, 2019, p. 229 ; G. Smorto, « La tutela del contraente debole nella platform economy », *op. cit.* ; M. Vincente, « Collective Relations in the Gig Economy », *EJICLS*, 8, 1, 2019, p. 83 ; A. Westregård, « Digital collaborative platforms: A challenge for both the legislator and the social partners in the Nordic model », *ELLJ*, 2, 2020, p. 142.

25. S. Marshall, « A Comparison of Four Experiments in Extending Labour Regulation to Non-Standard and Informal Workers », *IJCLLR*, 3, 2018, p. 282.

26. H. Villasmil Prieto, « Rapport mondial sur les travailleurs informels », *BCLR*, 105, 2019,

de cadre réglementaire garantissant une protection juridique aux travailleurs situés en dehors du champ d'application du droit du travail et donc « invisibles ».

D'une manière générale, la plupart des ouvrages consacrés au travail informel dans les pays en développement ont tendance à analyser des exemples concrets au lieu de tirer des conclusions générales sur la nature des relations d'emploi (comme c'est le cas, au contraire, pour les ouvrages consacrés aux travailleurs de l'économie numérisée). La nécessité de se concentrer sur la complexité inhérente à chaque situation n'est en effet pas surprenante, étant donné l'incroyable diversité des pays, des secteurs, des cadres politiques et juridiques que l'on regroupe souvent grossièrement sous l'expression « hémisphère Sud »²⁷.

En proposant quelques pistes pour une théorie unitaire sur le travail informel, Marshall²⁸ souligne que le problème de l'absence ou du manque de protection en matière de droit du travail est mondial : selon les estimations de l'OIT, il concerne plus de la moitié de la population active dans le monde. Si l'on inclut non seulement ce que l'on appelle l'économie informelle, mais aussi le recours à des contrats non standard et la mauvaise application de la loi dans le cas des travailleurs précaires, le manque de protection en matière de droit du travail concerne « aussi bien les nations riches et industrialisées que les nations plus pauvres »²⁹. Toutefois, le même auteur souligne également que dans l'UE, en Europe centrale et du Sud-Est et dans la Communauté des États indépendants, « environ huit travailleurs sur dix sont salariés »³⁰, alors qu'en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne, trois travailleurs sur quatre sont officiellement des travailleurs indépendants ou considérés comme contribuant simplement aux besoins du foyer. L'auteur présente ensuite quelques exemples concrets de différents pays : les travailleurs indiens contraints de porter d'énormes charges sur la tête, les travailleurs immigrés dans l'industrie du textile en Australie, les travailleurs du textile au Cambodge et les travailleurs bulgares exerçant plusieurs activités à domicile. Cet article est à l'image des publications de l'IALLJ sur le travail informel : il n'indique pas comment mettre en place un

p. 61

27. Par exemple, A. Osiki aborde le problème des vendeurs de rue au Nigeria : A. Osiki, « Property Rights as a Pathway to Labour Law Protection in the Nigerian Informal Economy », *IJCLIR*, 4, 2018, p. 457 (l'étude souligne que non seulement ils ne sont pas formellement reconnus comme des travailleurs mais qu'ils sont également criminalisés). P. Bamu se concentre sur l'organisation des travailleurs domestiques migrants dans la chaîne de soins mondiaux du Zimbabwe et de l'Afrique du Sud : P. Bamu, « A Pluralistic Approach to Organizing Migrant Domestic Workers: The Case of the Zimbabwe- South Africa Global Care Chain », *IJCLIR*, 3, 2018, p. 313. L'article souligne la difficulté de mettre en œuvre les conventions de l'OIT sur le travail décent (n°189) et le programme de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques migrants, en raison de la faiblesse des syndicats dans ce domaine. R. Lorente Campos et A. Guamán Hernández ont examiné la formalisation du travail en Équateur ces dix dernières années : R. Lorente Campus, A. Guamán Hernández, « The Process towards Labour Formalisation in Ecuador over the Last Decade », *EJICLS*, 7, 2018, p. 1. Les auteurs se concentrent sur la question de l'octroi de droits de sécurité sociale aux travailleurs indépendants et aux travailleurs à domicile non rémunérés.
28. S. Marshall, « A Comparison of Four Experiments in Extending Labour Regulation to Non-Standard and Informal Workers », *op. cit.*
29. *Ibid.*, p. 281.
30. *Ibid.*, p. 282.

cadre réglementaire idéal en matière de droit du travail, mais il souligne dans son analyse que le succès des expériences de régulation menées dans certains pays en développement - en d'autres termes, les tentatives visant à rendre les travailleurs *visibles* au sein du système juridique - dépend de dynamiques politiques locales, nationales et internationales complexes qui méritent une attention particulière.

II - DES RESPONSABILITÉS INVISIBLES DANS LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES ?

A - LES PRINCIPAUX DÉFIS POSÉS AU DROIT DU TRAVAIL PAR LES ENTREPRISES MONDIALES

Plusieurs articles publiés par les revues membres de l'AIJL montrent à quel point les caractéristiques fondamentales du droit du travail sont remises en cause par la mondialisation croissante de l'économie.

De nombreuses études se concentrent, notamment, sur les chaînes d'approvisionnement mondiales et la capacité des multinationales à contourner l'application des normes du travail. Ces analyses mettent en évidence les violations constantes des normes fondamentales du travail de l'OIT³¹ concernant les travailleurs qui ne sont pas directement employés par les multinationales - ni employés dans les pays où ces sociétés sont enregistrées - mais qui sont dans une certaine mesure au service de la holding de la multinationale. Il est de notoriété publique que ces travailleurs représentent la main-d'œuvre « bon marché » sur laquelle ces entreprises internationales peuvent compter³² sans avoir à en assumer la responsabilité. En effet,

31. M. Borzaga, M. Mazzetti, « Core labour standards e decent work: un bilancio delle più recenti strategie dell'OIL », *Lavoro e diritto, Rivista trimestrale*, 3/2019, p. 447 ; M. Weiss, « International Developments in Labour Law in the Last 20 Years », *ILJ(SA)*, 4, 2018, p. 693.

32. T. Kizu, S. Kühn, C. Viegelahn, « Linking jobs in global supply chains to demand », *ILR*, 2, 2019, p. 213. Ces auteurs se concentrent sur les emplois liés à la chaîne d'approvisionnement mondiale. Leurs travaux soulignent que la manière dont la production est organisée dans l'économie mondiale est de plus en plus fragmentée en activités qui sont réalisées au sein de la chaîne d'approvisionnement mondiale, en raison de la réduction des coûts de transport et d'information. L'impact sur le marché du travail est énorme et implique des relations commerciales directes et indirectes qui relient les marchés du travail de différents pays. Dans ce scénario, la pertinence de l'économie chinoise en tant que générateur de demande augmente. S. Kühn, C. Viegelahn, « Foreign trade barriers and jobs in global supply chains », *ILR*, 1, 2019, p. 137. Ces auteurs complètent le tableau en analysant l'impact des obstacles aux échanges de biens et de services qui ont des répercussions sur le marché du travail d'autres pays ou secteurs, en montrant à quel point ils sont imbriqués par le biais des chaînes d'approvisionnement mondiales. M. Anner, « Predatory purchasing practices in global apparel supply chains and the employment relations squeeze in the Indian garment export industry », *ILR*, 4, 2019, p. 705. M. Anner montre comment les pratiques d'achat prédateur peuvent gravement détériorer les conditions de travail dans les pays en développement, en tenant compte de l'industrie indienne d'exportation de textile et de vêtements. D'autres écrits se concentrent sur des cas nationaux ou régionaux. Par exemple, certains auteurs font référence à « l'économie globale localisée » du Maroc (A. Trinidad Requena, R. M. Soriano Miras, F. Barros Rodríguez, « Employment conditions in the export industry of northern Morocco », *ILR*, 2, 2018, p. 307), en étudiant le pouvoir exercé par les entreprises multinationales et leur impact sur la dégradation des conditions de travail. Dans

même si la production de biens et de services dans les zones franches d'exportation³³ est nécessaire aux objectifs économiques des multinationales³⁴, les questions liées aux conditions de travail dans le monde et à la responsabilité des entreprises paraissent très lointaines. Les obligations qui incombent aux employeurs³⁵ sont dissimulées dans des chaînes complexes de sous-traitance au-delà des frontières nationales³⁶.

Tenter de trouver une solution à ce problème pourrait révéler les failles du modèle traditionnel du droit du travail face à l'économie mondialisée. Comme le souligne B. Langille, malgré le fait que l'expression *chaîne d'approvisionnement mondiale* « soit entrée dans le langage commun (...), nous comprenons très peu la complexité omniprésente des processus et des mécanismes réels impliqués »³⁷. Selon l'auteur, dans la plupart des cas, les avocats spécialisés en droit du travail

ce cas, l'adoption du code du travail de 2004 n'a pas conduit à une amélioration généralisée des conditions de travail dans le pays (d'un point de vue politique, une application générale de ces droits aurait entraîné une perte de compétitivité du pays), mais plutôt à une mise en péril de celles-ci en fonction des politiques des différentes multinationales, ce qui aurait même pu renforcer leur pertinence en tant qu'acteurs sociaux dans le pays. Une autre étude concerne le Cône Sud et traite de la relation entre les chaînes d'approvisionnement et leurs effets supposés en termes d'amélioration économique et sociale des conditions de travail et de vie dans les pays en développement. Elle constate que c'est généralement le cas lorsque les entreprises chefs de file font partie de la chaîne, mais pas pour les fournisseurs d'intrants et de biens intermédiaires basés dans les pays en développement : G. Reinecke, A. Posthuma, « The link between economic and social upgrading in global supply chains : Experiences from the Southern Cone », *ILR*, 4, 2019, p. 677.

33. V. Brino, E. Gagnoli, « Le imprese multinazionali e il rapporto di lavoro », *RGL* 2, 2018, I, p. 215.
34. En référence à la tragédie du Rana Plaza (voir plus loin dans le texte de ce même paragraphe), il a été observé que même si « les usines du complexe du Rana Plaza fabriquaient des vêtements pour de nombreuses sociétés occidentales » (A. Salahuddin, « Rana Plaza Tragedy: Who is to Blame? », *ILJ (SA)*, vol. 39, 1, 2018, p. 52) et donc économiquement importants pour le succès des multinationales, les travailleurs qui y étaient employés étaient sans aucun doute formellement engagés uniquement par des employeurs locaux, selon la législation du Bangladesh. Compte tenu du manque de protection des travailleurs dans les pays en développement, les chaînes de sous-traitance dans le monde constituent clairement un obstacle à la promotion de conditions de travail décentes (M. Borzaga, M. Mazzetti, « Core labour standards e decent work : un bilancio delle più recenti strategie dell'OIL », *op. cit.*).
35. Il est fait référence ici aux normes fondamentales du travail de l'OIT, reconnues au niveau international. L'étalement qui leur est mentionné par les clauses sociales incluses dans les accords de libre-échange. Par exemple : NAFRA, UMSCA, CETA est considérée par F. Pantano et R. Salomone comme la voie nécessaire vers un meilleur compromis entre justice sociale et mondialisation (même s'ils ne considèrent pas la mondialisation comme la cause première de l'injustice sociale, se référant aux travaux d'Elhanan Helpman) : F. Pantano, R. Salomone, « Tra free trade e protezionismo : l'importanza del sistema OIL nel nuovo ordine giuridico globale », *LD*, 3, 2019, p. 535. Selon les auteurs, il s'agirait d'une alternative aux approches protectionnistes (au sens du protectionnisme modéré suggéré par Dani Rodrik) basée sur l'idée que ce compromis n'est par essence pas possible.
36. M. R. Ferrarese, « Le imprese multinazionali tra finanza e transnazionalità », *RGL*, 2, I, 2018, p. 220.
37. B. Langille, « How To Think (As Labour Lawyers) About Supply Chains », *E&E*, 2-3, 2018, p. 212.

sont témoins de la violation des droits des travailleurs, mais n'ont qu'une idée très sommaire de la manière dont ces processus peuvent être abordés juridiquement. Les systèmes nationaux de droit du travail servent en effet à lier les droits et les devoirs des parties au contrat et peuvent donc être totalement contournés par les entreprises mondiales, en raison de leur capacité à effacer leurs traces dans le monde entier. L'auteur prend l'exemple tristement célèbre de la tragédie du Rana Plaza, survenue au Bangladesh - le 24 avril 2013, l'effondrement de plusieurs usines de confection ayant tué au moins 1 132 travailleurs et blessé plus de 2 500 autres - pour montrer la difficulté d'identifier « qui est à blâmer » dans de tels cas³⁸. La conclusion avancée défend la nécessité d'abandonner la perspective contractuelle du droit du travail et de privilégier une approche fonctionnelle pour conceptualiser la responsabilité des multinationales et résoudre les problèmes en jeu³⁹.

Comme l'observe A. Lyon-Caen⁴⁰, l'inadéquation des institutions du droit du travail s'explique par au moins deux raisons, clairement exposées dans les publications des revues membres de l'AIJL.

38. Sur l'accord suivant du Bangladesh sur la sécurité des incendies et des bâtiments, voir M. Croucher, M. Houssart, L. Miles, P. James, « Legal Sanction, International Organisations and the Bangladesh Accord », *ILJ*, 4, 2019, p. 479. La dynamique de l'accident du Rana Plaza est en effet assez claire : le bâtiment était si peu sûr que des milliers de travailleurs ont refusé d'y entrer, mais y ont été contraints sous les coups et les menaces : A. Salahuddin, « Rana Plaza Tragedy: Who is to Blame? », *op. cit.*

On peut plutôt s'accorder sur le fait que la compréhension des liens contractuels et économiques des chaînes d'approvisionnement mondiales est souvent peu claire. À cet égard, il faut être conscient de l'absence de taxonomie pour décrire des concepts similaires (réseaux de production mondiaux, chaînes de valeur mondiales et chaînes d'approvisionnement mondiales) : B. Langille (« How To Think (As Labour Lawyers) About Supply Chains », *op. cit.*, p. 214) utilise judicieusement la définition de l'OIT, selon laquelle « l'expression "chaînes d'approvisionnement mondiales" désigne l'organisation transfrontalière des activités nécessaires pour produire des biens ou des services et les acheminer jusqu'aux consommateurs en passant par les intrants et les différentes phases de développement, de production et de livraison. Cette définition inclut les investissements directs étrangers (IDE) réalisés par des entreprises multinationales (EMN) dans des filiales à part entière ou dans des coentreprises dans lesquelles l'EMN est directement responsable de la relation de travail. Elle inclut également le modèle de plus en plus prédominant de l'approvisionnement international où l'engagement des entreprises chefs de file est défini par les termes et conditions d'arrangements contractuels ou parfois tacites avec leurs fournisseurs et entreprises sous-traitantes pour des biens, intrants et services spécifiques » (OIT, Rapport IV, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, 2016).

39. Sur les dommages et intérêts demandés par les victimes devant les tribunaux nationaux pour violation grave de leurs droits fondamentaux en tant que travailleurs (respectivement, sur la responsabilité des entreprises pour la santé des travailleurs et sur l'obligation de la France de respecter l'interdiction du travail forcé), voir : F. Jault-Seseke, « Les actions dirigées contre les multinationales », *RDT*, 11, 2018, p. 780 ; B. Lavaud Legendre, N. Martin, « La France respecte-t-elle ses obligations internationales en matière de lutte contre la traite et le travail forcé ? », *RDT*, 9, 2019, p. 528. Sur la possibilité d'intenter une action contre les sociétés multinationales devant les Hautes Cours nationales : C. Nivard, « L'invocabilité des conventions internationales du travail devant les hautes juridictions françaises », *RDT*, 12, 2019, p. 808.

40. A. Lyon-Caen, « Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali? », *RGL*, 2, 1, 2018, p. 240.

Tout d'abord, comme nous l'avons déjà dit, la difficulté à établir la responsabilité des sociétés multinationales lors de violations des droits des travailleurs au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales, dans la mesure où les travailleurs sont employés par des sous-traitants des sociétés transnationales.

À cet égard, outre les écrits axés sur les limites du cadre juridique, il convient de tenir compte des publications visant à repenser l'économie sous-jacente au problème. Plusieurs des articles analysés ont pour objectif de comprendre comment les pressions économiques se répercutent sur les travailleurs à travers le monde⁴¹.

Deuxièmement, il faut tenir compte de la nature territoriale du droit et de la dimension mondiale de ces sociétés⁴². D'une part, le pouvoir des États limité à leur territoire empêche généralement d'intenter des actions contre des sociétés au sujet de relations de travail situées en dehors des frontières nationales⁴³. D'autre part, la souveraineté des États ne peut être facilement remise en cause par d'autres États pour imposer le respect du droit du travail⁴⁴.

Ce n'est pas un hasard si la responsabilité des États en matière de respect des droits de l'homme internationalement reconnus constitue le premier pilier des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme⁴⁵.

Cette limitation pourrait être dépassée si les instruments internationaux étaient utilisés à cette fin, comme la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, qui exige de tous les États membres de l'OIT qu'ils respectent les normes fondamentales du travail, et donc les normes internationalement reconnues⁴⁶. Bien qu'il s'agisse d'une voie nécessaire, les

41. G. Reinecke, A. Posthuma, « The link between economic and social upgrading in global supply chains: Experiences from the Southern Cone », *op. cit.* ; A. Trinidad Requena, R. M. Soriano Miras, F. Barros Rodríguez, « Employment conditions in the export industry of northern Morocco », *op. cit.*

42. V. Brino, « Lavoro dignitoso e catene globali del valore : uno scenario (ancora) in via di costruzione », *LD*, 3, 2019, p. 553 ; A. Mattei, R. Salomone, « Conflict of laws e tutela del lavoro nelle imprese multinazionali », *RGL*, 2, 1, p. 272 ; A. Perulli, « L'OIL e la globalizzazione », *LD*, 3, 2019, p. 387 ; M. Weiss, « International Developments in Labour Law in the Last 20 Years », *op. cit.*

43. *Ibid.* Ce qui soulève évidemment des questions difficiles sur le droit qui peut être appliqué en l'espèce, pour le décalage entre le pays où les multinationales sont basées et ceux où les violations des droits des travailleurs ont lieu.

44. Dans le sens où les États pourraient préférer ne pas appliquer les normes du droit international du travail afin d'être compétitifs et d'attirer les investisseurs étrangers, comme cela a déjà été souligné en référence à l'étude sur les conditions de travail au Maroc : A. Trinidad Requena, R. M. Soriano Miras, F. Barros Rodríguez, « Employment conditions in the export industry of northern Morocco », *op. cit.*

45. V. Brino, E. Gragnoli, « Le imprese multinazionali e il rapporto di lavoro », *op. cit.* ; M. Weiss, « International Developments in Labour Law in the Last 20 Years », *op. cit.*, p. 698.

46. F. Pantano, R. Salomone, « Tra free trade e protezionismo : l'importanza del sistema OIL nel nuovo ordine giuridico globale », *op. cit.*

tentatives de l'OIT pour promouvoir des conditions de travail décentes à travers le monde ⁴⁷ se heurtent à plusieurs difficultés⁴⁸.

B - OUTILS JURIDIQUES AMÉLIORANT LE RESPECT DES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES

La littérature se concentre souvent sur les instruments juridiques élaborés par les organismes internationaux. Notamment, les déclarations déjà mentionnées de l'OIT sur le travail décent (1998) ou sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008, révisée en 2017) et les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, approuvés à l'unanimité en 2011 par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies⁴⁹.

Les tentatives de l'OIT⁵⁰ visant à mettre en garde contre une vision purement économique des relations de travail à l'ère néolibérale⁵¹, sont soutenues par plusieurs auteurs. En effet, de nombreux articles soulignent l'importance grandissante d'inscrire dans les accords de libre-échange des dispositions d'ordre social renvoyant aux normes fondamentales du travail de l'OIT⁵², et d'inclure ces normes dans les accords de sociétés transnationales ou les accords-cadres mondiaux.

Au-delà de ces accords - qui sont des formes bilatérales de réglementation et n'ont pas de force contraignante - les codes de conduite des multinationales

47. Puisque la tragédie du Rana Plaza a été mentionnée plus haut, il convient également d'indiquer qu'ensuite, le 15 mai 2013, les marques mondiales, les syndicats et l'OIT ont signé l'Accord sur la sécurité des incendies et des bâtiments au Bangladesh afin de construire une industrie du prêt-à-porter (RMG) sûre dans le pays. L'accord ne concernait que ce secteur et ce pays spécifiques en matière de santé des travailleurs et visait à garantir des inspections indépendantes et des plans correctifs. Plus de 200 entreprises ont adhéré à l'accord, qui a expiré en 2018 (M. Weiss, « International Developments in Labour Law in the Last 20 Years », *op. cit.*).

48. Un article porte spécialement sur les caractéristiques et les difficultés des systèmes de contrôle de l'OIT : G. Minet, A. Guamán Hernández, « Controverse : l'OIT peut-elle relever le défi des multinationales ? », *RDT*, 2, 2020, p. 84 ; S. Borelli, S. Cappuccio, « Chi monitora e come? Appunti sui meccanismi di supervisione dell'OIL », *LD*, 3, 2019, p. 514 ; M. Weiss, « International Developments in Labour Law in the Last 20 Years », *op. cit.*

49. V. Brino, « Lavoro dignitoso e catene globali del valore : uno scenario (ancora) in via di costruzione », *op. cit.* Entre autres : A. Perulli, « L'OIL e la globalizzazione », *op. cit.* ; A. Perulli, « The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee », *op. cit.* ; M. Weiss, « International Developments in Labour Law in the Last 20 Years », *op. cit.*

50. Sur les difficultés et les défis rencontrés par cette institution : A. Supiot, « The tasks ahead of the ILO at its centenary », *ILR*, 1, 2020, p. 117 ; S. Borelli, S. Cappuccio, « Chi monitora e come ? Appunti sui meccanismi di supervisione dell'OIL », *op. cit.* ; M. Weiss, « International Developments in Labour Law in the Last 20 Years », *op. cit.*

51. A. Perulli, « L'OIL e la globalizzazione », *op. cit.*

52. F. Pantano et R. Salomone mentionnent l'ALENA, l'UMSCA et l'AECEG : F. Pantano et R. Salomone, « Tra free trade e protezionismo : l'importanza del sistema OIL nel nuovo ordine giuridico globale », *op. cit.* Sur ce dernier point, voir J. R. Rivera Sánchez, « Los fundamentos de la cláusula social en el acuerdo de libre comercio entre la Unión Europea y Canadá (CETA) », *RDS*, 1, 2018, p. 71. Sur celui entre les États-Unis et le Pérou, voir M. E. Rodríguez-Florez, « Trade Mechanisms as a Way to Improve Labor Rights Compliance and Its Policies. A Case Study from The United States-Peru Free Trade Agreement », *EJILCS*, 2, 2020, p. 100.

imposant le respect de conditions de travail décentes à tous les niveaux de la chaîne de valeur, sont un exemple plus limpide d'autorégulation. Le principal problème soulevé tient au fait que, une fois établie une meilleure image de l'entreprise en termes d'éthique, la mise en œuvre de ces codes semble assez décevante. Et quand bien même elle serait effective, ces codes ne s'appliqueraient pas aux travailleurs informels⁵³ employés au sein de la chaîne d'approvisionnement⁵⁴.

Une partie de la littérature examinée aborde également le deuxième pilier des principes directeurs de l'OCDE, relatif à la « responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme » : agir avec la diligence requise. Un auteur⁵⁵ analyse en profondeur la signification de la diligence raisonnable, en soulignant ses limites lorsqu'elle est laissée à l'initiative des entreprises privées et en suggérant l'intervention nécessaire des gouvernements nationaux et des institutions internationales. Une autre perspective intéressante⁵⁶ contribue à nourrir la théorie générale du droit, en repensant la diligence raisonnable comme « norme ouverte ». La thèse avancée est que l'« essence » des normes ouvertes issue d'un droit transnational souple et non contraignant ne dépend pas de leur forme juridique, mais de leur impact global effectif.

La littérature se concentre également sur les instruments de droit dur (« *hard law* ») fournis pour lutter contre les violations des droits des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. La référence principale est la loi française n°399/2017 sur le devoir de surveillance de la holding mère et des sociétés clientes. Cette loi vise à responsabiliser les holdings en cas de violation des libertés et droits fondamentaux des travailleurs du fait de l'organisation de leur entreprise⁵⁷. L'élément central de la loi est l'obligation pour l'entreprise de fournir un plan afin de prévoir tous les risques de violation des droits des travailleurs résultant de son activité. La loi impose également un devoir de surveillance aux sous-traitants afin de garantir une certaine efficacité.

D'autres articles publiés par les revues membres de l'IALLJ sur les conditions de travail dans les chaînes de valeur mondiales se concentrent sur une variété de situations dans lesquelles leur violation est particulièrement grave, comme dans l'industrie du textile au Bangladesh où l'exploitation des travailleurs est à son comble⁵⁸.

53. Au sujet des travailleurs informels et des chaînes d'approvisionnement, voir également M. Von Broembsen, « Constitutionalizing Labour Rights: Informal Homeworkers in Global Value Chains », *IJCLLIR*, 3, 2018, p. 257.

54. S. Scarponi, « Imprese multinazionali e autoregolamentazione transnazionale in materia di lavoro », *RGL*, 2, 1, 2018, p. 250.

55. V. Brino, « Imprese multinazionali e diritti dei lavoratori tra profili di criticità e nuovi 'esperimenti' regolativi », *op. cit.*, p. 172.

56. A. Kun, « How to Operationalize Open Norms in Hard and Soft Laws: Reflections Based on Two Distinct Regulatory Examples », *IJCLLIR*, 1, 2018, p. 23.

57. A. Lyon-Caen, « Verso un obbligo legale di vigilanza in capo alle imprese multinazionali ? », *op. cit.*

58. Par exemple, sur la nécessité de réglementer la liberté d'association au Bangladesh : M. M. Rahim, S.S. Islam, « Freedom of association in the Bangladeshi garment industry : A policy schizophrenia in labour regulation », *ILR*, 3, 2020, p. 423. Sur la politique de salaire minimum élaborée par le Bangladesh Labor Act, 2006 et en comparaison avec

III - LES DÉFIS POSÉS AUX SYNDICATS POUR GARANTIR UN SALAIRE MINIMUM ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES

La bilatéralité des relations de travail implique un processus constant de consultations et d'échanges de propositions. En ce sens, le dialogue social joue un rôle fondamental. Les défis collectifs représentent les intérêts communs des travailleurs et des employeurs, et la communication entre ces parties peut s'exprimer de diverses façons⁵⁹. C'est pourquoi, les auteures ont jugé nécessaire d'inclure dans cette analyse le rôle prépondérant des syndicats dans l'espace de régulation des conditions de travail et le déroulement des négociations collectives⁶⁰. Les articles examinés centraient leur analyse sur la négociation collective comme source de détermination du salaire minimum interprofessionnel⁶¹. Leurs auteurs ont tenté de souligner la pertinence des différents mécanismes d'établissement du salaire minimum, en faisant notamment référence aux conventions collectives comme instrument de fixation des normes de salaire minimum. Le lien direct entre la précarité et le besoin d'un salaire « juste »⁶² est mis en évidence. Et le rôle des conventions collectives dans la détermination des conditions de travail apparaît clairement⁶³.

Autre question ayant fait l'objet d'une attention particulière : le droit de grève et son lien avec la liberté d'association⁶⁴. Le droit de grève est abordé dans les différentes revues comme un instrument de conduite du conflit collectif⁶⁵, plusieurs aspects étant abordés par les auteurs.

d'autres pays : R. Syed, « Mechanisms implementing Minimum Wage Policies and Compliance with the ILO's Provisions : The Case of Bangladesh's Garment Global Supply Chain », *EJICL*, 2, 2020, p. 56. Sur la chaîne de soins mondiale Zimbabwe-Afrique du Sud : P. Bamu, « A Pluralistic Approach to Organizing Migrant Domestic Workers: The Case of the Zimbabwe - South Africa Global Care Chain », *op. cit.*

Sur la chaîne de soins au Canada : S. Routh, « *Revisiting Social Reproduction : Migrant Care Workers and Their Entitlements in Canada* », *IJCLLIR*, 2, 2019, p. 201. Plus généralement sur le problème de la réglementation des conditions de travail d'une main-d'œuvre migrante mondiale, voir : J. Fudge, J.-C. Tham, « Unsavoury Employer Practices: Understanding Temporary Migrant Work in the Australian Food Services Sector », *IJCLLIR*, 1, 2019, p. 31 ; X. Bada, S. Gleeson, « Institutionalizing a Binational Enforcement Strategy for Migrant Worker Rights », *IJCLLIR*, 2, 2019, p. 255 ; Å. O. Ekman, S. Engblom, « Expanding the Movement of Natural Persons Through Free Trade Agreements ? A Review of CETA, TPP and ChAFTA », *IJCLLIR*, 2, 2019, p. 163.

59. M. Engler, « New legislation on employee representation in France », *IALLJ*, 1, 13, 2020, p. 123.

60. M. Aimo, R. Buschmann, D. Izzi, « Labour law beyond national borders: major debates in 2017 », *op. cit.*

61. V. Zwinger, « Collectively Agreed (Minimum) Labour Conditions as 'Protection Boosters' », *IJCLLIR*, 2018, p. 77.

62. P. Pascucci, « Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi », *DLRI*, 161, 2019, p. 59.

63. S. Kolbe, « Vom Nachweis zur Transparenz der Arbeitsbedingungen », *IALLJ*, 1, 2020, p. 35.

64. T. Novitz, « Multi-level Disputes Relating to Freedom of Association and Right to Strike: Transnational Systems, Actors and Resources », *IJCLLIR*, 4, 2020, p. 471.

65. M. C. Palomeque López, « Sulla titolarità del diritto di sciopero: (note per una relazione) », *DLRI*, 157, 2018, p. 175.

A - ÉTABLISSEMENT DU SALAIRE MINIMUM ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

L'une des questions les plus controversées est sans aucun doute l'établissement d'un salaire minimum et son importance pour le développement économique et social dans une société égalitaire. Il ne faut pas perdre de vue que durant les années marquées par la crise économique et financière l'équilibre budgétaire et la réduction des dépenses publiques ont été la règle dans de nombreux États membres de l'Union européenne, paralysant la hausse des salaires minimums⁶⁶. En Espagne, Baylos Grau estime, à cet égard, que le principe de stabilité budgétaire affaiblit le pluralisme politique et social. En effet, il néglige la nature politique des droits des citoyens, qui ne sont envisagés qu'à partir des principes directeurs de la politique sociale et économique, ce qui favorise une configuration juridique identique, arbitraire et réductrice⁶⁷. Le caractère central de cette question pour les partenaires sociaux découle de la nécessité d'adopter chaque année un salaire minimum, adapté aux changements sociaux qui ont lieu à tout moment. Le dialogue social constitue l'un des principaux canaux de régulation du salaire minimum. Cependant, il n'est pas toujours facile d'harmoniser les différentes positions des partenaires sociaux.

Des auteurs comme Bobovnik rappellent la position des économistes qui soutiennent depuis toujours que l'augmentation du salaire minimum a un impact négatif sur le taux d'emploi et sur la création de nouveaux emplois, une tendance qui a freiné la progression vers un salaire digne et équitable⁶⁸. À ce qui précède, il faut ajouter que la crise économique a eu un impact négatif sur le taux de syndicalisation, réduisant le pouvoir et la portée des négociations collectives dans de nombreux États membres de l'Union européenne.

Le cas de la Grèce est révélateur et montre que les politiques d'austérité ont eu des effets négatifs en matière de négociation collective, et affaibli les mécanismes de protection du marché du travail. De même, les négociations collectives sectorielles ont été sévèrement touchées et les syndicats grecs ont subi un revers important face aux réformes du travail imposées par les nouvelles modalités de gouvernance⁶⁹. En Italie, la crise économique et financière a conduit à une centralisation accrue des négociations collectives menées par les syndicats les plus représentatifs du pays. Nonobstant ce qui précède, le système juridique italien évolue vers une négociation plus décentralisée en raison du phénomène d'internalisation en vigueur actuellement⁷⁰. Un autre cas intéressant est celui de l'Espagne, où la réforme du travail a donné un rôle prépondérant aux conventions collectives d'entreprise⁷¹.

66. S. Bellomo, « Tutela costituzionale dei diritti previdenziali e retributivi e riforma dell'art. 81 della Costituzione », *DLM*, 2018, p. 265.

67. A. Baylos Grau, « Constitución y trabajo », *RDS*, 84, 2018, p. 27.

68. A. Bobovnik, « Minimum Wage Act - From its Adoption to the Present », *E&E*, 1, 2019, p. 67.

69. G. Kennedy, « From Competitive Corporatism to Embedded Austerity: Neoliberalism and Structural Reform in Greece during the Eurozone Crisis », *EJICLS*, 1, 7, 2018, p. 1.

70. M. Magnani, « The Role of Collective Bargaining in Italian Labour Law », *EJICLS*, 2, 7, 2018, p. 1.

71. A. Baylos Grau, « Constitución y trabajo », *op. cit.*

Un principe unanime se dégage de toutes les analyses : la négociation collective est un pilier fondamental pour garantir des conditions de travail équitables, qui passent notamment par l'établissement d'un salaire minimum. Il convient de noter qu'au sein de l'Union européenne, on étudie la possibilité d'introduire un salaire minimum légal et d'adopter des normes de travail minimales par le biais de la négociation collective⁷². À titre d'exemple, en Autriche, la mise en œuvre effective des droits minimaux du travail a été conditionnée à l'adoption d'un modèle « stratégique » par le médiateur (« Ombudsman »)⁷³. Par ailleurs, en Allemagne, il existe un salaire minimum légal, tandis que dans les pays scandinaves, la négociation collective joue un rôle prédominant en la matière⁷⁴.

En général, la négociation collective est le fait des syndicats et des associations d'employeurs en vertu de leur représentativité, qui leur permet d'opérer dans le cadre légal et de négocier les salaires et l'organisation du travail dans chaque secteur. L'organisation productive mondiale actuelle nous invite à réfléchir sur le rôle de la négociation décentralisée en matière de fixation des salaires, car elle pourrait permettre une augmentation des salaires et de la productivité. De nombreux pays ne proposent pas de salaire minimum légal, mais disposent plutôt d'un système de proportionnalité des salaires en fonction de la qualité et de la quantité du travail⁷⁵.

1 - SALAIRE MINIMUM ET DIGNITÉ

L'un des axes fondamentaux dans l'étude du salaire minimum tient à son lien étroit avec la dignité humaine. Celle-ci a souvent été analysée de pair avec d'autres droits fondamentaux importants. Nous nous attacherons ici à un aspect bien particulier de la dignité, objet d'une revendication constante de l'OIT : la dignité salariale. La relation directe entre les aspects salariaux et la dignité humaine est soulignée par plusieurs auteurs, qui proposent d'étudier le lien entre le niveau de rémunération et le respect de la dignité humaine⁷⁶. Certains auteurs prônent l'observation de la dignité du travail et de la dignité du travailleur à l'aune du système juridique et économique. L'attention est portée sur les déclarations de l'OIT et la Charte des droits fondamentaux pour évaluer la reconnaissance effective et concrète de la dignité au travail. Au contraire, la réalité montre l'existence de nombreux emplois où la dignité individuelle n'est pas reconnue, et où le niveau de salaire ne permet pas d'assurer une existence libre et digne⁷⁷.

La plupart des Constitutions des États parties de l'Union européenne se sont attachées à consacrer le droit à une rémunération permettant de « satisfaire les besoins » des travailleurs. Le salaire minimum fixé par les autorités publiques n'est

72. V. Zwinger, « Collectively Agreed (Minimum) Labour Conditions as 'Protection Boosters', *IJCLIR*, 2018, p. 77.

73. S. Charlesworth, J. Howe, « The Enforcement of Employment Standards in Australia: Successes and Challenges in Aged Care », *IJCLIR*, 2, 2018, p. 111.

74. V. Zwinger, « Collectively Agreed (Minimum) Labour Conditions as "Protection Boosters" », *op. cit.*

75. F. D'Amuri, R. Nizzi, « Recent Developments of Italy's Industrial Relations System », *EJCLS*, 2, vol. 7, 2018, p. 19.

76. M. Choko, I. Martin, « The Minimum Wage as a Matter of Tangible Human Dignity: A Comparative Constitutional Law Analysis », *IJCLIR*, 3, 2018, p. 231.

77. G. De Simone, « La dignità del lavoro e della persona che lavora », *DLRI*, 164, 2019, p. 633.

pas à la hauteur des dispositions constitutionnelles, qui exigent une rémunération suffisante pour tous, et sans discrimination entre les femmes et les hommes. Ces dispositions constitutionnelles revêtent une importance particulière pour la négociation collective, dès lors qu'il s'agit du principal mécanisme de régulation de la négociation salariale dans les relations de travail. Ceci est d'autant plus vrai dans un contexte de dévaluation salariale causée par les politiques d'austérité, qui ont entraîné une distribution irrégulière des salaires et l'affaiblissement des catégories de main-d'œuvre les plus vulnérables⁷⁸. De nombreux projets de loi ont été formulés durant les années de crise dans le but d'obtenir un bouclier juridique de « rémunération équitable » par l'adoption d'un salaire minimum légal. La modification du système de négociation collective est également proposée en vue d'une plus grande participation des partenaires sociaux⁷⁹. En Italie, l'adoption d'un salaire minimum légal fait l'objet d'un débat avec les syndicats qui souhaitent une négociation collective⁸⁰.

La détermination du salaire est indissociable de l'État-providence et du droit aux prestations de la sécurité sociale. La base salariale est essentielle pour déterminer les avantages sociaux et, très importante, pour fixer les pensions. En ce sens, le lien entre les contributions équitables et les pensions a également été abordé par les revues juridiques.

2 - DIFFÉRENCES SALARIALES ET TRAVAILLEURS PRÉCAIRES

Ces réflexions sont fondamentales compte tenu de la précarité généralisée des travailleurs dans le monde, ainsi que des failles dans l'application des normes du travail. Le travail informel, tout comme les formes de travail atypiques, sont des réalités qui expliquent les bas salaires et la pauvreté de plus en plus aiguë des travailleurs⁸¹. La pauvreté salariale est également criante chez les travailleurs agricoles, avec un autre paramètre essentiel : l'immigration. Les différences salariales entre les travailleurs nationaux et les travailleurs immigrés sont flagrantes, révélant la profonde inégalité qui existe en termes de salaires à l'échelle mondiale⁸².

Le respect des conditions de travail est un objectif auquel les partenaires sociaux peuvent veiller en intervenant de manière efficace et concrète pour lutter contre la vulnérabilité des travailleurs migrants dans le secteur agricole. Des pays comme le Canada accueillent chaque année un flux important de travailleurs immigrés dans le secteur agricole, d'où la nécessité d'une plus grande protection du travail⁸³ garantissant les droits fondamentaux tels que le salaire, le temps de

78. M. Choko, I. Martin, « The Minimum Wage as a Matter of Tangible Human Dignity: A Comparative Constitutional Law Analysis », *op. cit.*

79. M. Martone, « Austerity and remuneration between the collective bargaining system's reform and the legal minimum wage », *DLRI*, 163, 2019, p. 499.

80. A. Garnero, C. Lucifora, « The erosion of collective bargaining in Italy and the debate on the legal minimum wage », *DLRI*, 166, 2020, p. 295.

81. S. Marshall, « A Comparison of Four Experiments in Extending Labour Regulation to Non-Standard and Informal Workers », *op. cit.*

82. U. Alfarhan, S. Al Busaidi, « Migrant earnings gaps in Gulf Cooperation Council countries : Employers' perceptions or opportunity costs? », *ILR*, 2, 2019, p. 273.

83. S. Routh, « Revisiting Social Reproduction: Migrant Care Workers and Their Entitlements in Canada », *op. cit.*

travail et de repos, les vacances et les congés maladie⁸⁴. Il convient de citer l'affaire *Unite the Union c. Royaume-Uni*, dans laquelle la légalité de l'abolition de l'accord sur le salaire minimum dans le secteur agricole était remise en cause. Le syndicat Unite considérait que cette mesure était une ingérence du gouvernement dans les négociations collectives et une atteinte au droit à la liberté d'association envisagé à l'article 11 de la CEDH. L'arrêt de la CEDH avait établi que les États étaient tenus de faciliter la négociation collective entre les parties mais s'était limitée à reconnaître celle-ci comme un droit positif⁸⁵.

La liste des travailleurs touchés par la discrimination salariale se poursuit et les travailleurs domestiques exigent la formalisation de leur emploi pour mettre fin à l'exploitation et à l'insécurité. Le cas du Portugal a notamment été analysé. Les statistiques de ce pays montrent que la formalisation des emplois domestiques, qu'il s'agisse de contrats temporaires ou à durée indéterminée, se traduit par une amélioration des conditions de travail et de meilleurs salaires⁸⁶. À cet égard, C. Sanz Sáez dénonce la concomitance de discriminations multiples à l'encontre des travailleurs domestiques, du fait qu'ils sont soumis à une relation de travail spéciale en Espagne. La conclusion précédente est renforcée par l'existence sur le marché du travail espagnol d'une ségrégation professionnelle marquée, de faibles revenus, des possibilités limitées de développement professionnel, et d'insécurité ou d'insuffisance économique future, puisque les cotisations de sécurité sociale sont plus faibles⁸⁷.

Les travailleurs domestiques, victimes d'exploitation et d'abus dans les sociétés les plus développées du 21^e siècle, connaissent des conditions de travail déplorables loin du travail décent prôné par l'OIT. Cette situation met en évidence l'antagonisme entre le Nord et le Sud dans le monde globalisé, puisque la grande majorité des travailleuses sont des immigrées. Aussi, les femmes dédiées au travail du « care », sont particulièrement exploitées⁸⁸.

Nous constatons donc que la question salariale revêt des nuances très particulières selon le groupe de travailleurs concerné, mais toute discrimination salariale doit être atténuée par une négociation collective renforcée. L'Union européenne a soulevé la nécessité de prévoir un salaire minimum qui garantisse un niveau de revenu décent, évite le *dumping* social, ainsi que les inégalités de salaires et de conditions de travail parmi les citoyens de l'UE. L'avenir du travail exige de résoudre les difficultés de l'action collective et syndicale face aux nouvelles formes de travail. L'existence de salaires précaires ne s'est pas traduite par une violation des droits collectifs fondamentaux des travailleurs. Le paradigme actuel du travail ne

84. R. Casey, L. Vosko, E. Tucker, « Enforcing Employment Standards for Temporary Migrant Agricultural Workers in Ontario, Canada: Exposing Underexplored Layers of Vulnerability », *IJCLIR*, 2, 2019, p. 227.

85. E. Rodríguez Rodríguez, « El sistema británico de representación de los trabajadores en el centro de trabajo tras los últimos cambios normativos », *TL*, 142, 2018, p. 147.

86. F. Suleman, M. Figueiredo, « Wage differentials within a female-dominated occupation: Domestic workers in informal and flexible jobs in Portugal », *ILR*, 1, 2018, p. 129.

87. C. Sanz Sáez, « La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples », *RDS*, 83, 2018, p. 92.

88. M. L. Molero Maraño, « Las trabajadoras del cuidado por un futuro de trabajo decente », *RDS*, 89, 2020, p. 33.

doit pas nuire aux droits des travailleurs de s'organiser collectivement ni au « droit à la négociation collective » conformément à la loi espagnole⁸⁹.

B - CONDITIONS DE TRAVAIL ET ACTION SYNDICALE

Parmi les sujets les plus traités dans les revues, figure l'aggravation des conditions de travail due aux réformes du travail induites par la crise économique et financière. La plupart de ces réformes ont abouti à la flexibilisation des conditions de travail, au démantèlement des différents systèmes de négociation collective, et à l'affaiblissement du rôle des syndicats⁹⁰. L'incidence de la fragmentation des entreprises sur les conditions de travail et les stratégies syndicales est également flagrante.

Cette situation amène les auteurs des revues examinées à affirmer et à souligner l'impact de la transformation des processus des entreprises sur les différentes réponses des syndicats, qui tentent de lutter contre les fraudes en matière de droit du travail⁹¹. Les nouveaux processus de production ont de multiples conséquences, et les auteurs soulignent les nouveaux défis qu'ils posent pour l'organisation et la lutte des travailleurs à travers les diverses chaînes de valeur⁹². Certains secteurs emploient principalement des travailleurs immigrés, dans une stratégie de réduction des coûts. Cette minimisation des coûts, associée à des normes de travail précaires, entraîne une forte demande de main-d'œuvre étrangère⁹³.

Les relations de travail dans l'industrie de la viande sont décrites par plusieurs auteurs qui soulignent la précarité des conditions de travail due à l'externalisation et à la délocalisation. Les difficultés de l'organisation et de l'action syndicales dans le secteur de la viande découlent des faibles taux de syndicalisation⁹⁴. Les difficultés à négocier des conditions de travail dignes sont également présentes dans le secteur agroalimentaire⁹⁵.

89. A. Baylos Grau, « Las relaciones colectivas de trabajo en el cambio de época », *op. cit.*

90. F. Guarriello, « Il decennio perduto del diritto del lavoro », *RGL*, 3, 1, 2019, p. 531.

91. L. Dorigatti, A. Mori, « Condizioni di lavoro e relazioni industriali nelle catene del valore della logistica », *RGL*, 3, 1, 2020, p. 388.

92. G. Grappi, « La governance delle catene del valore e le sfide per l'organizzazione dei lavoratori : una prospettiva globale », *op. cit.*

93. J. Fudge, J.-C. Tham, « Unsavoury Employer Practices: Understanding Temporary Migrant Work in the Australian Food Services Sector », *op. cit.*

94. P. Campanella, « Nuove sfide per le relazioni industriali in Europa : il caso della industria della carne in cinque contesti nazionali », *DRI*, 4, 2020, p. 935.

95. Sur les transformations du syndicalisme, voir également : B. Janice, « La Convention n°87 de l'OIT et le droit de grève à l'ère du commerce mondial », *CLLPJ*, 3, 39, 2018, p. 495 ; A. Baylos Grau, « Las relaciones colectivas de trabajo en el cambio de época », *op. cit.* ; V. Doellgast, « Transformations of Trade Unionism: Comparative and Transnational Perspectives on Workers Organizing in Europe and the United States, Eighteenth to Twenty-First Centuries », *CLLPJ*, 2, 2019, p. 41 ; F. Marinelli, « Attività sindacale e identità etnica : riflessioni sui possibili scenari futuri », *DLRI*, 164, 2019, p. 673 ; I. Senatori, « Filiera agroalimentare, tutela del lavoro agricolo e modelli contrattuali di regolazione collettiva: una geografia negoziale dello sviluppo sostenibile », *DLRI*, 164, 2019, p. 593.

L'un des points fondamentaux soulevé dans les différentes revues concerne l'absence de conditions de travail décentes des travailleurs immigrés. Face à cette réalité, l'intervention des syndicats pour la négociation des conditions de travail, est nécessaire⁹⁶. Cependant, le non-respect des conditions de travail des travailleurs immigrés est lié à l'existence d'entreprises en marge de la légalité, qui rendent possibles ces infractions au droit du travail. Les syndicats et les associations d'entreprises peuvent jouer un rôle important dans la régulation des conflits et la limitation des abus relatifs aux conditions de travail⁹⁷. La transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil, du 20 juin 2019, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne acquiert une pertinence particulière⁹⁸.

C - LE DIALOGUE SOCIAL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE COMME FORMES D'ARTICULATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

Les défis actuels que posent les relations de travail nécessitent une mise à jour des réglementations légales existantes. Dans cet environnement en constante évolution, le rôle du dialogue social et des syndicats revêt une importance particulière⁹⁹. Les changements intervenus dans le monde du travail doivent être considérés comme une occasion de progresser vers davantage d'égalité, et il est très important d'éviter qu'une évolution technologique mal gérée ne génère des inégalités de tous ordres. La destruction potentielle d'emplois causée par les technologies de l'information a été dénoncée depuis longtemps. L'OIT a formulé de nombreuses propositions de politiques actuelles, mais il est nécessaire de rouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux afin de relever les défis actuels et de mettre en place les conditions de travail auxquelles nous aspirons tous pour l'avenir¹⁰⁰. Le dialogue social est indispensable autour de la question du travail sur les plateformes numériques. L'adoption de nouveaux cadres réglementaires qui permettent les luttes collectives des travailleurs en créant des liens de solidarité doit nécessairement conduire à de meilleures conditions de travail sur les plateformes¹⁰¹.

En ce sens, il est essentiel de repenser les cadres réglementaires avec les acteurs sociaux, car les institutions représentatives et le dialogue social sont des éléments centraux pour une transition juste¹⁰². Dans ce nouveau contexte d'emploi, l'apparition de nombreuses formes de travail atypiques pose une série de défis

96. P. Koncar, « Decent work and migrant workers », *BCLR*, 103, VII, 2018, p. 247.

97. S. Bologna, S. Curi, « Relazioni industriali e servizi di logistica : uno studio preliminare », *DLRI*, 161, 2019, p. 125.

98. L. Ticar, « Review of Minimum Requirements for Working Conditions under Directive (EU) 2019/1152 in the Light of ZDR-1 », *E&E*, 2-3, 2020, p. 245.

99. J. K. Pocivasek, « Topical Issues in the Social Dialogue and a Role of Trade Union in the Future », *E&E*, 2-3, 2018, p. 369 ; M. Riminucci, « Industry 4.0 and Human Resources Development: A View from Japan », *EJICLS*, 1, 7, 2018, p. 1.

100. M. A. Cherry, « Back to the future: A continuity of dialogue on work and technology at the ILO », *op. cit.*

101. H. Johnston, « Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work », *ILR*, 2, 2020, p. 25.

102. U. Rani, D. Grimshaw, « Introduction: What does the future promise for work, employment and society? », *ILR*, 4, 2019, p. 577.

aux processus de négociation collective¹⁰³. L'expérience de la crise économique et financière de 2008 a montré que les changements législatifs ou les réformes qui ont une incidence sur les droits des travailleurs nécessitent une plus grande participation des partenaires sociaux. Celle-ci garantirait une meilleure représentation des différents intérêts et l'application des conventions et accords collectifs¹⁰⁴.

Les syndicats internationaux ont un rôle primordial à jouer en l'absence de système juridique mondial, car c'est dans ce contexte que les techniques syndicales de négociation et de dialogue avec les entreprises multinationales prennent de l'importance¹⁰⁵. Le dialogue social, la participation institutionnelle et la négociation collective sont des outils fondamentaux pour endiguer les échanges entre les acteurs sociaux et répondre aux différents problèmes. Par conséquent, ces échanges entre acteurs permettent de définir les politiques du marché du travail, de résoudre les problèmes d'exclusion et de précarité et d'introduire la perspective de genre dans les conventions collectives¹⁰⁶.

D - LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT DE GRÈVE

La période de la crise économique et financière a été marquée, comme indiqué à maintes reprises tout au long de ce texte, par des politiques d'austérité et des restrictions qui ont mis les droits sociaux à rude épreuve. La protection internationale des droits sociaux et son impact sur les lois nationales ont acquis une dimension particulière. Les différents événements survenus durant ces années ont permis de conclure que la protection « multi-niveaux » des droits fondamentaux est une avancée formidable, mais dont les composantes doivent être mises en œuvre dans leur intégralité pour qu'elle soit efficace.

Les cas italien et belge en sont un bon exemple. En Italie, la célèbre affaire Fiat montre que l'intervention de la Commission de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail n'a pas permis d'améliorer les droits syndicaux dans ce pays, en raison des difficultés procédurales et de la valeur incertaine de la convention de l'OIT en Italie. En Belgique, les instances judiciaires nationales ont demandé au Comité européen des droits sociaux de revenir sur une décision remettant en cause les mesures conservatoires interdisant les piquets de grève¹⁰⁷. Il convient de rappeler que, bien que la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales n'énonce pas expressément ce droit, l'article 11 de la Convention proclame le droit d'association et, en particulier, le droit d'association et d'action syndicale¹⁰⁸.

103. S. Bagari, « Content of Non-standard Forms of Work in Sector Collective Agreements », *E&E*, 4, 2018, p. 633.

104. M. Rusciano, « Sul metodo delle riforme del Diritto del lavoro », *DLM*, 2, 2018, p. 199.

105. I. Boix Lluch, « L'Accordo quadro globale di Inditex : un modello di azione sindacale globale: Un bilan dopo la firma del rinnovo e dell'ampliamento del 2019 », *DLRI*, 166, 2020, p. 227.

106. L. Pérez Ortiz, C. Fernández Rodríguez, R. Ibáñez Rojo, A. Ferrer Saís, L. E. Alonso, S. M. Ruesga Benito, « Aspectos conceptuales sobre el diálogo social. Algunos apuntes », *DRL*, 6, 2018, p. 617.

107. S. Borelli, M. Rocca, « Et soudain ce silence entre nous. Histoires de dialogues interrompus entre Cours nationales et supranationales », *RDCTSS*, 2, 2018, p. 96.

108. F. Durán López, « The right to strike in the doctrine of European Court of Human Rights »,

En ce qui concerne le droit de grève, les différentes revues analysées ici comprennent des définitions de ce droit fondamental des travailleurs. Dans la grande majorité des systèmes juridiques, la reconnaissance du droit de grève a évolué. Les multiples changements sociaux, ainsi que les transformations successives des relations de travail impliquent d'apporter certaines modifications à la réglementation du droit de grève. C'est le cas de la Slovénie, où la mise en œuvre de la loi sur la grève ne correspond pas, selon certains courants doctrinaux, au cadre constitutionnel de ce pays et aux postulats contenus dans la Charte sociale européenne. Chaque système juridique présente des caractéristiques uniques et des régimes spéciaux pour certains groupes de travailleurs¹⁰⁹. Il existe toujours un large débat autour des éléments de définition de la grève, ainsi que de son organisation et de son exécution¹¹⁰ délimitant le droit de grève comme un moyen de canaliser les conflits collectifs¹¹¹.

Des pays comme l'Espagne analysent les changements produits dans l'organisation du droit de grève 40 ans après l'adoption de la Constitution de 1978 et après sa criminalisation sous la dictature de Franco. Les grèves successives durant l'année de la réforme du travail en Espagne (2012) se sont soldées par la condamnation de nombreux syndicalistes pour avoir exercé le droit de grève, témoignant du maintien de certaines idées archaïques¹¹². Dans d'autres systèmes juridiques, comme le Burkina Faso, les actions collectives des travailleurs sont régies par la réglementation contenue dans le code du travail et la loi sur le secteur public de 1960, textes juridiques qui réglementent le droit de grève et l'interdiction de l'occupation du lieu de travail. Des voix internationales s'élèvent contre la violation du droit de grève et de l'action collective dans ce pays¹¹³.

Les changements profonds de nos modes de production ont mis en évidence la nécessité de créer de nouvelles formes de protection du droit de grève, afin qu'il continue à remplir son rôle constitutionnel. L'un de ces changements transparaît dans le passage du modèle traditionnel d'intégration verticale des activités productives à des formes de collaboration horizontale, qui impliquent l'intervention d'entités indépendantes dans les différentes étapes du processus de production¹¹⁴.

La question relative au déclenchement du droit de grève a également fait l'objet d'une attention particulière. En théorie, les syndicats peuvent déclarer une grève s'il s'agit de défendre l'intérêt collectif. Mais cette théorie atteint ses propres limites lorsqu'il s'agit de services publics essentiels, ou lorsque la légitimité de la proclamation

TL, 145, 2018, p. 317.

109. B. Millefort Quenum, « Les professions interdites du droit de grève au Bénin et en France », *RDCTSS*, 1, 2018, p. 46.

110. M. Debelak, « Problems regarding implementation of the Strike Act », *E&E*, 2-3, 2018, p. 354.

111. M. C. Palomeque López, « Sulla titolarità del diritto di sciopero: (note per una relazione) », *op. cit.*

112. J. D. Ruiz Resa, « Inertias et transformations du droit de grève dans l'Espagne contemporaine », *RDCTSS*, 1, 2019, p. 41.

113. H. Traoré, « Les formes d'action collective des travailleurs au Burkina Faso », *RDCTSS*, 1, 2020, p. 82.

114. W. Sanguineti Raymond, « La garantía extracontractual del derecho de huelga : una reconstrucción sistemática », *RDS*, 90, 2020, p. 15.

du droit de grève est controversée¹¹⁵. Les liens entre la liberté d'association et le droit de grève¹¹⁶ ont donné lieu à de nombreux débats. Il s'avère que la consécration du syndicat comme instance naturelle de la grève a des répercussions très larges, tant sur les exigences de la déclaration et du déclenchement de la grève, que sur les objectifs poursuivis par celle-ci.

IV - INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES POUR LES FEMMES

Le paradigme mondial actuel vise à retrouver la situation d'avant-crise et à établir un nouveau cadre pour les relations de travail. Un sujet largement abordé par les revues est la dimension des discriminations au travail à l'égard des femmes, une discrimination qui se projette sur l'accès au marché du travail, les conditions de travail et de nombreux autres aspects de la relation d'emploi. Il existe un large consensus entre les différents auteurs pour dénoncer les violations des droits des femmes et exiger le respect de l'égalité des sexes sur le lieu de travail¹¹⁷. Une fois encore, nous devons nous souvenir des conséquences désastreuses de la crise économique de 2008 y compris pour l'égalité homme-femme. Les politiques d'austérité ont eu des répercussions sur la participation au marché du travail, touchant davantage les femmes que les hommes.

L'esprit des mesures législatives adoptées au cours de cette période n'a pas tenu compte de l'égalité des sexes¹¹⁸. Comme on l'a remarqué, la crise a eu un effet significatif sur les niveaux de dépenses sociales et sur la dynamique de l'emploi public, les femmes étant les plus touchées¹¹⁹. Il ne fait aucun doute que la participation des femmes au marché du travail a augmenté, mais les disparités continuent d'arborer un visage féminin, l'écart entre les sexes au travail se manifestant par des salaires inférieurs et des conditions de travail précaires¹²⁰.

Les différents articles analysés pointent, bien sûr, la complexité liée à l'adoption d'outils pour réduire les inégalités vis-à-vis des femmes, mais tous s'accordent sur la nécessité de l'intervention des partenaires sociaux et sur le rôle des conventions collectives¹²¹.

115. M. V. Ballestero, « Interesse collettivo e conflitto », *LD*, 3, 2018, p. 411.

116. T. Novitz, « Multi-level Disputes Relating to Freedom of Association and Right to Strike: Transnational Systems, Actors and Resources », *op. cit.*

117. M. E. Casas Baamonde, « La igualdad de género en el Estado constitucional », *RDS*, 88, 2019, p. 13.

118. H. Périer, « Recession, austerity and gender: A comparison of eight European labour markets », *ILR*, 1, 2018, p. 1.

119. S. Kushi, I. McManus, « Gendered costs of austerity: The effects of welfare regime and government policies on employment across the OECD, 2000-13 », *ILR*, 4, 2017, p. 557.

120. R. Castellano, A. Rocca, « Gender disparities in European labour markets: A comparison of conditions for men and women in paid employment », *ILR*, 4, 2017, p. 589.

121. L. Lazzaroni, « Parità di trattamento e divario retributivo (di genere) », *RGL*, 2, 2019, p. 257.

L'un des principaux organismes internationaux pionniers dans la lutte pour l'égalité des femmes au travail est l'Organisation internationale du travail, qui a contribué à l'adoption de normes internationales visant dès le départ à promouvoir l'égalité des sexes dans le travail¹²².

Il convient de noter que, ces dernières années, plusieurs pays se sont orientés vers des politiques permettant de concilier travail rémunéré et « travail du *care* » non rémunéré.

Les politiques doivent s'affranchir des conceptions traditionnelles du foyer et de la femme, en tentant de promouvoir une approche plus universelle du travail du *care*, qui ne soit pas assumé uniquement par les femmes. À titre d'exemple, A. Masselot et R. Russell analysent la situation de l'emploi dans deux grands pays : la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni. Au Royaume-Uni, des mesures juridiques ont été mises en place pour rétablir l'équilibre : ainsi, les femmes peuvent à présent transférer aux hommes le congé lié au « *care* ». En Nouvelle-Zélande, les identités de genre sont totalement absentes de la notion de dépendance : le congé lié au « *care* » est octroyé au principal responsable des soins, que ce soit un homme ou une femme¹²³. Les soins dits « informels » ou familiaux sont essentiels pour pouvoir concilier vie personnelle et vie professionnelle, et le rôle des politiques sociales est donc d'une importance capitale. Les approches législatives ne doivent pas se concentrer uniquement sur la prise en charge des mineurs, mais aussi sur celle des personnes âgées et des personnes handicapées. Tous les soins susmentionnés pèsent fondamentalement sur les femmes, il est donc important de lutter contre l'inégalité entre les sexes¹²⁴. Les études doctrinales sur la nécessité de ratifier la Convention n°189 de l'OIT, ainsi que les avancées susmentionnées vers une société plus égalitaire qui respecte les droits des femmes en matière de travail et réglemente le travail du « *care* » généralement assumé par les femmes abondent dans toutes les revues de droit du travail et de la sécurité sociale¹²⁵.

Il est clair que l'égalité des sexes et l'interdiction de la discrimination sont une préoccupation constante de la grande majorité de la doctrine du travail. Toutefois, il convient de mentionner une idée commune détectée dans les articles étudiés : l'avenir du travail doit être construit en observant tous les changements qui affectent les relations de travail, en renforçant la protection des travailleurs, toujours à partir d'un esprit égalitaire¹²⁶.

122. U. Draksler, « Regulating the Position of Women in Employment: Conventions and Recommendations of the International Labour Organization between 1919-1939 », *E&E*, 4, 2019, p. 561.

123. A. Masselot, R. Russell, « Why Do We Care? The Shifting Concept of Care in New Zealand and in the United Kingdom », *IJCLLIR*, 1, 2020, p. 81.

124. A. Hiessl, « Caring for Balance? Legal Approaches to Those Who Struggle to Juggle Work and Adult Care », *op. cit.*

125. A. Trebilcock, « Challenges in Germany's Implementation of the ILO Decent Work for Domestic Workers Convention », *IJCLLIR*, 2, 2018, p. 149 ; L. Poblete, « The Influence of the ILO Domestic Workers Convention in Argentina, Chile and Paraguay », *IJCLLIR*, 2018, p. 177 ; A. Blackett, *Introduction*, *IJCLLIR*, 2, 2018, p. 141 ; T. Tiemeni, « Regulatory Innovation in the Governance of Decent Work for Domestic Workers in South Africa: Access to Justice and the Commission on Conciliation, Mediation and Arbitration », *IJCLLIR*, 2, 2018, p. 203.

126. U. Rani, D. Grimshaw, « Introduction : What does the future promise for work, employment and society ? », *op. cit.*



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

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

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

Les textes devront comporter :

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

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

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

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

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
OIT = Revue internationale de travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2022

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

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 mai 2022
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint
Dépôt légal 2^e trimestre 2022
Imprimé en France

REVUE

2022/2

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

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

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

2022/1

ÉTUDES

BREXIT ET PROTECTIONS SOCIALES DES CITOYENS DE L'UE AU ROYAUME-UNI
MARIA GIOVANNONE

« BREQUE DOS APPS » : LA GRÈVE NATIONALE DES TRAVAILLEURS DES
PLATEFORMES AU BRÉSIL DURANT LA PANDÉMIE DE COVID-19 ET LE DROIT À LA
LIBERTÉ D'ASSOCIATION

RONALDO LIMA DOS SANTOS & CLARISSA MAÇANEIRO VIANA

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE ET LA
PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS : QUELLES LEÇONS DE LA CRISE
SANITAIRE ?

MARCEL ZERNIKOW

LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME CUBAIN À L'ÉPREUVE D'UNE POSSIBLE
RATIFICATION DE LA CTM 2006

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY

LE DÉPLOIEMENT DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE
DU CONGO

AUBIN MABANZA N'SEMY

« LICENCIEMENTS FACEBOOK » : PROTECTION DE LA VIE PERSONNELLE DES
SALARIÉS ET UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX EN DEHORS DES HEURES DE
TRAVAIL

ADRIENN LUKÁCS

NOUVELLES FORMES DE SÉCURITÉ SOCIALE EN AMÉRIQUE LATINE POST
COVID-19

LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ

LE LICENCIEMENT COLLECTIF DANS LE DROIT DU TRAVAIL BRÉSILIEN APRÈS LA
RÉFORME DE 2017

AUGUSTIN EMANE & GLAUCO BRESCIANI SILVA

INFLUENCES DE LA CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES
HANDICAPÉES SUR LE DROIT ET LES POLITIQUES POUR LES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP AU JAPON

HIDEKAZU INAGAWA & HITOMI NAGANO

LE REVENU DE BASE UNIVERSEL, SOURCE D'INSPIRATION POUR PENSER L'AVENIR
DES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE ? UN CONTRE-AGENDA

DANIEL DUMONT

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Afriques : Algérie / Tunisie ~ Amériques : Argentine / Canada / Chili /
Pérou ~ Asie-Océanie : Japon ~ Europe : Espagne / Grèce / Irlande /
Italie / Fédération de Russie / République de Serbie / Royaume-Uni

À PARAÎTRE

2022/3

DOSSIER THÉMATIQUE

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2022/1

Études

Actualités Juridiques Internationales

2022/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Littérature de droit social comparé
Chronique bibliographique

2022/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2022/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International Legal News

Pour plus d'informations

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

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350