

2022/3

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

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

## DOSSIER THÉMATIQUE

### L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

L'internationalisation de l'économie sociale et solidaire

**ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER**

L'invention de l'économie sociale en France et en Europe, un compromis institutionnel instable

**TIMOTHÉE DUVERGER**

2011-2021: D'une communication de la Commission européenne à l'autre

**DAVID HIEZ**

Le droit coopératif à la rencontre de l'identité coopérative

**HAGEN HENRÏ**

Le statut professionnel des membres et travailleurs des coopératives espagnoles

**FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ**

Travail et économie sociale dans un cadre juridique italien instable

**EMANUELE DAGNINO**

Du droit coopératif et de l'emploi social à l'économie sociale et solidaire en Pologne

**BARBARA GODLEWSKA-BUJOK ET MAŁGORZATA OŁDAK**

Balbuties de l'économie sociale et solidaire en Grèce et à Chypre

**GABRIEL AMITSIS ET FOTINI MARINI**

Les impacts du travail solidaire dans le sud du Brésil

**LEILA ANDRESSA DISSENHA ET RODRIGO FORTUNATO GOULART**

Les relations entre droit du travail, coopérativisme et économie sociale et solidaire en Uruguay

**FERNANDO DELGADO SOARES NETTO**

Le rôle des coopératives dans l'insertion socioprofessionnelle aux Pays-Bas

**GER J.H. VAN DER SANGEN ET MIJKE HOUWERZIJL**

Le rôle de l'Économie sociale et solidaire dans l'extension de l'assurance maladie au Sénégal

**MOHAMED BACHIR NIANG**

Les difficultés liées aux entreprises constituées sous forme de sociétés coopératives en Italie et en Espagne

**LAURENTINO JAVIER DUEÑAS HERRERO ET RICCARDO TONELLI**

Le rejet de l'alternative coopérativiste par les livreurs de plateformes immigrés de la ville de New York

**MARIA FIGUEROA ET ANDREW B. WOLF**

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / SÉNÉGAL / TUNISIE

AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / MEXIQUE / USA

ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / CHINE / JAPON

EUROPE : BULGARIE / ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / ITALIE / POLOGNE /

TURQUIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI

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

## Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), 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** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngone Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), L. Lurie et E. Edo (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2022/3

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

# International Association of 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)

## DOSSIER THÉMATIQUE

### L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

- p. 6**     **ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER**  
L'internationalisation de l'économie sociale et solidaire
- p. 26**    **TIMOTHÉE DUVERGER**  
L'invention de l'économie sociale en France et en Europe, un compromis institutionnel instable
- p. 40**    **DAVID HIEZ**  
2011-2021: D'une communication de la Commission européenne à l'autre
- p. 54**    **HAGEN HENRÏ**  
Le droit coopératif à la rencontre de l'identité coopérative
- p. 64**    **FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ**  
Le statut professionnel des membres et travailleurs des coopératives espagnoles
- p. 84**    **EMANUELE DAGNINO**  
Travail et économie sociale dans un cadre juridique italien instable
- p. 98**    **BARBARA GODLEWSKA-BUJOK ET MAŁGORZATA OŁDAK**  
Du droit coopératif et de l'emploi social à l'économie sociale et solidaire en Pologne
- p. 112**   **GABRIEL AMITSIS ET FOTINI MARINI**  
Balbuties de l'économie sociale et solidaire en Grèce et à Chypre
- p. 128**   **LEILA ANDRESSA DISSENHA ET RODRIGO FORTUNATO GOULART**  
Les impacts du travail solidaire dans le sud du Brésil
- p. 144**   **FERNANDO DELGADO SOARES NETTO**  
Les relations entre droit du travail, coopérativisme et économie sociale et solidaire en Uruguay
- p. 158**   **GER J.H. VAN DER SANGEN ET MIJKE HOUWERZIJL**  
Le rôle des coopératives dans l'insertion socioprofessionnelle aux Pays-Bas
- p. 178**   **MOHAMED BACHIR NIANG**  
Le rôle de l'Économie sociale et solidaire dans l'extension de l'assurance maladie au Sénégal
- p. 196**   **LAURENTINO JAVIER DUEÑAS HERRERO ET RICCARDO TONELLI**  
Les difficultés liées aux entreprises constituées sous forme de sociétés coopératives en Italie et en Espagne
- p. 212**   **MARIA FIGUEROA ET ANDREW B. WOLF**  
Le rejet de l'alternative coopérativiste par les livreurs de plateformes immigrés de la ville de New York

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

- p. 230 **ALGÉRIE** - CHAKIB BOUKLI-HACÈNE
- p. 234 **SÉNÉGAL** - MOHAMED BACHIR NIANG
- p. 240 **TUNISIE** - NOURI MZID & KAMEL BAKLOUTI

### AMERIQUES

- p. 244 **ARGENTINE** - JUAN PABLO MUGNOLO
- p. 246 **BRÉSIL** - SIDNEI MACHADO
- p. 252 **CANADA** - GILLES TRUDEAU
- p. 258 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C.
- p. 262 **MEXIQUE** - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ
- p. 266 **USA** - RISA L. LIEBERWITZ

### ASIE-OCEANIE

- p. 272 **AUSTRALIE** - DOMINIQUE ALLEN
- p. 276 **CHINE** - AIQING ZHENG
- p. 284 **JAPON** - MASAHIKO IWAMURA

### EUROPE

- p. 288 **BULGARIE** - YAROSLAVA GENOVA
- p. 294 **ESPAGNE** - FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL
- p. 298 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA
- p. 302 **FRANCE (DROIT DU TRAVAIL)** - MAËLLIE LABARTHE ET PAULINE FLEURY
- p. 306 **FRANCE (DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)** - MONIQUE RIBEYROL
- p. 310 **ITALIE** - ALBERTO MATTEI
- p. 314 **POLOGNE** - MATEUSZ GAJDA
- p. 316 **TURQUIE** - MELDA SUR
- p. 320 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ
- p. 324 **ROYAUME-UNI** - JO CARBY-HALL



ACTUALITÉS JURIDIQUES  
INTERNATIONALES



## AI-QING ZHENG

UNIVERSITÉ DE CHINE

LE SURMENAGE ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES  
EN CHINE

Depuis l'événement communément appelé « 996.ICU » (*From 9am to 9pm, 6 days a week - ICU, Intensive Care Unit*) de 2019<sup>1</sup>, la question du surmenage au travail est sans nul doute devenue en Chine un sujet public et académique. La situation ne semble pas avoir changé depuis. Les rythmes imposés aux salariés de l'industrie - notamment informatique - demeurent toujours aussi intensifs, en dépit de la gravité des impacts générés pour la santé des salariés, leur famille ou même la société **(I)**. Parallèlement, suite à la décision politique autorisant les couples à avoir trois enfants, entérinée en mai 2021 par le Bureau politique du Parti communiste chinois, le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale et la Cour suprême populaire ont conjointement publié, fin juin 2021, 10 « arrêts-exemples »<sup>2</sup> relatifs aux heures supplémentaires, faisant références aux arbitres et juges **(II)**.

Le présent article porte sur une préoccupation nationale : comment mieux encadrer les longues journées de travail pour assurer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale ? Certes une telle préoccupation vient bien tardivement, le surmenage étant une implacable réalité dans le pays.

I - LES CAUSES JURIDIQUES DU SURMENAGE SURMENAGE ET  
SON IMPACT

Identifier les principales raisons juridiques qui conduisent au surmenage, ainsi que ses impacts particulièrement néfastes pour les salariés, permet de mieux comprendre combien la publication de ces arrêts-exemples était absolument nécessaire.

- 
- 1 Fin mars 2019, un groupe de développeurs informatiques s'est spontanément formé pour créer une page internet intitulée « 996.ICU », dénonçant la culture des heures harassantes de travail dans le secteur de la *tech*. Le sigle « 996-UCI » signifie : travailler de 9h du matin à 9h du soir, 6 jours sur 7, avec comme seule perspective celle de tomber gravement malade (ICU, *Intensive care unit*).
  - 2 En Chine, les « arrêts-exemples » sont des arrêts rendus par les juridictions, ou des sentences rendues par le Comité d'arbitrage des litiges du travail, qui permettent d'aligner le raisonnement des arbitres et des juges dans le traitement des litiges liés aux heures supplémentaires. Ces arrêts servent d'exemples aux arbitres et juges en l'absence de dispositions législatives précises sur le sujet. Ils diffèrent des « arrêts-directeurs », dont les critères sont plus stricts, beaucoup moins nombreux. Afin de guider le jugement, notamment en cas d'absence de précisions légales, la Cour suprême jouit en effet de la compétence d'adopter des interprétations judiciaires et des « arrêts-directeurs » en vertu de l'article 18 de la loi organique sur les juridictions.



## A - LES CAUSES JURIDIQUES DU SURMENAGE

Le surmenage au travail peut être analysé de différentes manières<sup>3</sup>.

D'un point de vue culturel, il subit l'influence d'une culture de l'« acharnement au travail » (*fendou wenhua*) qui s'est forgée depuis plusieurs siècles dans ce pays. Ainsi, de nombreuses entreprises chinoises ont encouragé le recours aux heures supplémentaires, considérant même (pour les PDG d'Alibaba, Tencent ou encore JD.com), qu'effectuer des heures supplémentaires jusqu'à épuisement était une « preuve de loyauté envers son employeur » et que « passer de longues heures au bureau » sont des facteurs-clés de réussite<sup>4</sup>.

La poursuite individuelle de la réussite et/ou de l'argent sont également des « moteurs » pour allonger la journée de travail, à l'origine de la règle implicite selon laquelle les heures supplémentaires sont effectuées « volontairement ». À cela s'ajoute un droit peu développé et peu regardant à l'égard du pouvoir abusif de l'entreprise dans l'instauration des heures supplémentaires.

### 1 - Absence de dispositions législatives sur les heures supplémentaires

Les dispositions actuelles en matière de temps de travail sont peu nombreuses, peu précises, laissant ainsi des espaces vides face au pouvoir excessif des employeurs. Conformément à l'article 36 de la loi sur le travail de 1994, la durée du travail « ne dépasse pas 8 heures par jour et 44 heures en moyenne par semaine ». L'article 38 exige un jour de repos chaque semaine. Par ailleurs, un règlement du Conseil d'Etat de 1995 a légèrement réduit la durée légale de travail à 8 heures par jour et 40 heures par semaine, apportant donc ici une première imprécision. Ces durées légales de travail, considérées comme standards<sup>5</sup>, font toutefois office de références pour déterminer le volume des heures supplémentaires.

Aux termes de l'article 41, les entreprises peuvent prolonger la durée du travail en cas de besoin, après une négociation avec le syndicat et les salariés. Les heures supplémentaires journalières et mensuelles sont limitées respectivement à un maximum de 3 heures, et de 36 heures. Naturellement, ces limites n'empêchent pas le recours à des heures supplémentaires nécessitées par toutes sortes d'urgences listées dans l'article 42. Les majorations de salaire en cas d'heures supplémentaires sont prévues à l'article 44 : 1,5 fois le montant du salaire normal pour les heures supplémentaires journalières ; 2 fois le salaire normal pour les heures supplémentaires effectuées sur le jour du repos hebdomadaire ; 3 fois le salaire normal pour les heures supplémentaires effectuées un jour férié.

Il convient de noter que cette manière unifiée d'instaurer un plafond d'heures supplémentaires ne peut satisfaire la diversité et la variété des besoins des entreprises, et que les taux de majoration des rémunérations paraissent élevés au regard du coût

3 Il existe divers angles d'analyse sur le surmenage, psychologique (voir Y. Lin et Y. Li, « Les rôles du capital psychologique et le soutien d'organismes dans le rapport entre le stress professionnel et le surmenage » (basée sur une investigation auprès des travailleurs des plateformes numériques à Pékin), *China Business and Market*, vol. 35, n°4, avril 2021, p.116), comparatif (voir J. Shi, « Les théories et les pratiques du surmenage : expériences étrangères, situations chinoises et perspectives d'étude », *Population & Economics*, n°2, 2019, p. 105).

4 *Renmin Quotidien* et *Xinhua News*, deux grands médias officiels, ont critiqué en avril 2019 les propos de ces PDG, tout en leur rappelant la nécessité de limiter le nombre d'heures supplémentaires.

5 Hormis la durée légale de travail standard, il existe aux termes du Règlement de 1995 d'autres types de durées de travail : la durée de travail réduite, la durée de travail par cycle, et la durée de travail non-fixée.

supporté pour les entreprises. Ainsi, force est de constater que ces limitations et ces taux sont régulièrement bafoués dans la pratique, la rémunération des heures supplémentaires s'avérant au final marginale ; ces deux attitudes étant très largement répandues, elles sont devenues une « règle sous-jacente », une pratique impossible à contrôler et à sanctionner par l'inspection du travail.

Par ailleurs, il existe encore beaucoup de lacunes à combler en droit du travail chinois. Par exemple, sur le plan de la sécurité et de l'hygiène, il manque des dispositions sur la protection de la santé morale des salariés. Les congés pour événements familiaux ne sont pas instaurés légalement et restent au bon-vouloir de l'employeur. Le fait est que, à de nombreuses reprises, l'entreprise a licencié ou sanctionné des salariés absents en raison d'événements familiaux<sup>6</sup>.

## 2 - Absence de négociation collective sur les conditions de travail

L'aspect collectif des relations du travail est restreint. Le rôle du syndicat officiel, qui est de prime abord essentiellement politique, demeure toujours secondaire pour ce qui est des revendications salariales, en dépit du fait que la fonction de défense des intérêts des travailleurs est considérée comme fondamentale dans la loi sur les syndicats depuis 2001. De fait, les trois autres fonctions -participation, construction, et éducation- dispersent la volonté et les efforts des syndicats. Plutôt que parler de « négociation collective », marquée d'une connotation conflictuelle capital-travail, le terme de « consultation collective » est officiellement employé. Elle demeure néanmoins au stade d'une expérimentation très limitée depuis deux décennies, ce qui témoigne sans doute d'un échec malgré les éloges officiels sur les résultats<sup>7</sup>.

Soumises à ce modèle de régulation des relations de travail, qui pèse plutôt sur l'encadrement législatif, et face à l'inertie de la négociation collective, les conditions de travail dépendent d'abord des dispositions légales, nationales ou locales, puis du pouvoir des employeurs. Ainsi, l'absence de précision et d'autres défauts des dispositions actuelles laissent le destin des salariés aux mains des employeurs.

## B - LES EFFETS PERVERS DU SURMENAGE

Le surmenage entraîne de toute évidence des problèmes relatifs à la santé morale des salariés. Le suicide, la « mort subite », la « mort liée au surmenage », la neurasthénie, le manque de sommeil, la dépression, l'environnement de travail anxigène et ultra-compétitif, etc., telle est la réalité du travail aujourd'hui en Chine !

La « mort liée au surmenage » (*guolaosi*) chez les jeunes salariés est apparue il y a une décennie<sup>8</sup>. Plusieurs cas ont été recensés dans les secteurs des technologies ou de

6 Selon une étude portant sur 120 arrêts liés au licenciement pour ce motif, le nombre des arrêts donnant gain de cause aux salariés représente 58%, ce qui révèle que les juges n'ont pas de convergence sur ce point.

7 C. Yang, « Les évolutions de la consultation collective chinoise pendant 40 ans de la politique de réforme et ouverture, et les analyses sur ses perspectives », *Economics & Gestion Science*, août 2018.

8 Selon certaines statistiques non vérifiées, 600 000 décès seraient imputables à la « mort liée au surmenage ». Pour un aperçu général de la « mort liée au surmenage » et de ses causes, voir : <https://wenku.baidu.com/view/86fcca29ab114431b90d6c85ec3>

la finance il y a quelques années<sup>9</sup> ; récemment, des cas sont survenus dans le secteur du commerce électronique *via* les plateformes numériques. À titre d'exemples, on peut citer la mort de deux jeunes âgés d'une vingtaine d'années, en décembre 2020 et janvier 2021, salariés de Pinduoduo, une marque célèbre de commerce électronique très présente sur les réseaux sociaux. L'un d'eux s'est suicidé juste après la période d'essai de trois mois, l'autre s'est effondré sur la route alors qu'il rentrait chez lui à 1h30 du matin, après sa journée de travail, et est décédé après six heures de soins en réanimation. La forte culture visant à « gagner de l'argent par le sacrifice de la vie » explique le nombre très élevé des heures supplémentaires effectuées dans cette entreprise<sup>10</sup>. Il faut souligner que la plupart de ces décès ne sont pas considérés comme des accidents du travail dans la mesure où la mort n'est pas survenue sur le lieu de travail, ni pendant les heures de travail. Les discussions sur le sujet n'ont pas permis, à ce jour, d'étendre le champ d'application de l'accident du travail à ce type de décès.

Une autre conséquence néfaste du surmenage se manifeste sur les plans démographique et familial. Les journées de travail de plus en plus longues privent davantage les salariés de temps libre passé avec leur famille. Selon différentes enquêtes, le surmenage, le coût élevé de la vie et la mutation de la famille, figurent désormais parmi les raisons principales du taux de naissance relativement faible, notamment en zone urbaine, ce qui a définitivement dissipé l'espérance pour la Chine de connaître un accroissement démographique ; un espoir que le pays nourrissait depuis la politique de 2016 autorisant les couples à avoir deux enfants<sup>11</sup>.

## II - DE NOUVELLES RÈGLES EN MATIÈRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

C'est la deuxième fois<sup>12</sup> que le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale et la Cour suprême populaire - respectivement l'autorité de l'arbitrage des litiges au travail et celle des procès judiciaires -, réagissent dans le domaine des relations de travail, en l'espèce par la publication de 10 arrêts-exemples (ou sentences). Plutôt que d'unifier les critères pour les arbitres et les juges, ces arrêts permettent de combler les carences des dispositions actuelles en matière d'heures supplémentaires, tout en apportant des règles essentielles sur la qualification et sur la rémunération des heures supplémentaires. Ces arrêts pourraient contribuer à freiner l'exercice abusif du pouvoir des employeurs dans l'instauration des heures supplémentaires.

9 Il n'existe pas de statistiques sur le nombre de cas de « mort subite » chez les jeunes salariés. Certains faits ont cependant été reportés. En mars 2022, un ouvrier de 27 ans, salarié d'une usine en province du Guangdong, a été trouvé mort dans son dortoir après sa journée de travail. Il travaillait 12 heures par jour et n'avait bénéficié que d'un seul jour de repos depuis son embauche dans l'usine, 26 jours auparavant. En 2014, une salariée de 25 ans du Cabinet PWC est quant à elle décédée d'une maladie qui a révélé son cruel manque de sommeil dû au travail.

10 Selon l'information qui a circulé sur Internet, dans cette entreprise, le nombre d'heure travaillées mensuellement pouvait atteindre plus de 300 heures.

11 S. Qing, T. Chen et L. Cheng, « Les évaluations de la politique de "deux enfants" et les analyses sur les perspectives », *Population & Economics*, avril 2021, p.83.

12 En juillet 2020, les deux autorités ont conjointement publié, pour la première fois, 15 arrêts-exemples dont la plupart concerne le versement du salaire dans le contexte du Covid-19.

## A - DROIT DE REFUS DU SALARIÉ

L'arrêt n°1 concernait le travailleur d'une plateforme numérique, œuvrant sur le modèle du « 996 » prévu dans le règlement intérieur, auquel il avait été imposé d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du « 996 ». Le salarié a refusé et a donc été licencié. Le travailleur a attiré l'entreprise devant le Comité d'arbitrage, qui a annulé le licenciement et imposé à l'entreprise de lui verser la somme de 8000 yuans (800 euros) en tant que dommages et intérêts. Cette décision arbitrale présente deux mérites : d'une part, elle énonce expressément que le modèle du « 996 » est illégal - alors que le procédé est très répandu dans la *Tech* et les cabinets d'avocat par exemple - du fait de la violation des dispositions légales sur la durée du travail (60 heures hebdomadaires, 240 heures mensuelles, alors que la durée légale de travail est de 44 heures par semaine, 212 heures par mois) ; d'autre part, elle confirme que le salarié peut refuser d'effectuer les heures supplémentaires si son employeur les lui impose illégalement.

Ces deux points, éclairés par cette sentence, ont eu un impact important. L'illégalité ici prononcée du « 996 » pourrait servir à freiner son développement dans tout le pays et dans tous les secteurs où les salariés vivent ce surmenage comme un véritable fléau. Le salarié se voit désormais octroyer un droit de refus vis-à-vis de l'instauration illégale d'heures supplémentaires par son employeur. C'est une avancée majeure par rapport aux termes de l'article 41 de la loi sur le travail de 1994, qui prévoit que les entreprises peuvent recourir aux heures supplémentaires dès consultation du syndicat et des salariés, ce qui ne permet pas de conclure à un droit de refus (contrairement au droit français)<sup>13</sup>.

## B - PROTECTION DU TRAVAILLEUR FACE À DES ACCORDS SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

### 1 - Est nul de plein droit l'accord par lequel le salarié renonce à la majoration de rémunération pour les heures supplémentaires

L'arrêt n°2 est une décision d'arbitrage de dernière instance concernant un salarié qui, en même temps que la conclusion de son contrat de travail avec un gérant du secteur IT, avait signé une convention d'« acharnement au travail » (moyennant le bénéfice d'avantages financiers comme l'intéressement), prévoyant qu'il renoncerait volontairement à la rémunération majorée pour toutes les heures supplémentaires effectuées. Malgré la signature de cette convention, le salarié revendiquait, au moment de sa démission, les majorations de salaire pour toutes les heures supplémentaires qu'il avait effectuées, le litige étant alors ouvertement déclaré entre lui et son employeur. Le Comité d'arbitrage lui a finalement donné gain de cause en imposant à son employeur de lui verser 24000 yuans (2400 euros) pour la rémunération majorée des heures supplémentaires effectuées pendant six mois.

Les reportages médiatiques sur les conventions d'« acharnement au travail » ont suscité bon nombre des discussions publiques en 2020, focalisant l'attention sur le sujet du surmenage dans la société chinoise. L'entreprise profite de la position vulnérable du salarié au moment de la conclusion de son contrat de travail, pour lui imposer une convention de renonciation à ses droits légitimes en échange d'un bénéfice sur le futur, hypothétique ou dérisoire. Cette décision revêt donc une grande importance.

13 J. Pélissier, G. Auzero, E. Dockès, *Droit du Travail*, précis Dalloz, 2013, p. 803.

## 2 - L'accord de forfait sur une base mensuelle

L'arrêt-exemple n°4 est également une décision arbitrale de dernière instance. Un salarié et son employeur avaient signé un accord de forfait par lequel ils convenaient d'une rémunération globale (4000 yuans) (environ 400 euros) pour les heures de travail mensuelles, sans distinction entre les heures normales et les heures supplémentaires. Au moment de sa démission, le salarié a demandé à son employeur de lui verser la différence de la rémunération entre le salaire dû, incluant la majoration des heures supplémentaires, et le salaire perçu. Les arbitres ont conclu que le niveau de cette rémunération globale convenue était inférieur à celui du salaire minimum légal, après le décompte de la contrepartie des heures supplémentaires. Ainsi, cet accord de forfait a été déclaré nul et nul de plein droit.

L'importance de cette sentence est indéniable pour les salariés de qualification inférieure. La signature d'un accord de forfait mensuel est en effet largement pratiquée dans certains secteurs, notamment manufacturiers. Ceci permet aux entreprises de dissimuler la violation des dispositions légales sur le salaire minimum ou les heures supplémentaires, dans la mesure où la rémunération mensuelle prévue par le forfait paraît toujours supérieure à celle du salaire minimum, alors qu'elle inclut le plus souvent les heures supplémentaires.

## 3 - Des règles sur le reçu pour solde de tout compte

En pratique, l'employeur demande souvent au salarié démissionnaire ou licencié de signer un avenant ou un accord pour « solde de tout compte ». Ceci se présente principalement sous deux formes : soit le reçu de solde de tout compte témoigne du versement d'une somme d'argent de l'employeur au salarié ; soit par une clause ou une déclaration écrite, le salarié admet simplement que l'employeur ne lui doit plus rien. La signature de ces deux formes de « solde de tout compte », par leurs fonctions probatoire et libératoire, permet à l'employeur d'imposer au salarié le fait qu'il s'est acquitté de ses dettes. Cependant, hormis ces deux pratiques, il existe un procédé plus malveillant, par lequel l'employeur impose au salarié de signer un avenant ou une clause dans laquelle il renonce au droit de l'attraire devant le Comité d'arbitrage ou devant le juge, tout en reconnaissant avoir reçu un solde de tout compte : il s'agit de la « clause de renonciation au recours arbitral ou judiciaire ».

Pourquoi le salarié serait-il obligé de signer une telle clause lors du terme ou de la rupture de son contrat de travail? Parce qu'il existe d'autres formalités à la charge de l'employeur. L'article 50 de la loi sur le contrat de travail prévoit que l'entreprise doit remettre au salarié un certificat de fin de contrat, ou de rupture du contrat de travail, et transmettre le dossier personnel pour le versement de la cotisation sociale. Cet article 50 place l'employeur dans une position de supériorité vis-à-vis du salarié, car ce dernier aura besoin nécessairement de ces documents pour trouver un nouvel emploi. Aussi le salarié se trouve-t-il, bien malgré lui, contraint de signer soit la clause de solde de tout compte, soit la clause de renonciation au recours arbitral ou judiciaire.

L'arrêt n°9 concerne le versement du salaire majoré pour les heures supplémentaires. Il s'agit exactement du type d'accord selon lequel l'entreprise se serait acquittée du paiement de la rémunération, des indemnités compensatoires et de la majoration des heures supplémentaires ; il n'existerait donc aucun litige entre l'entreprise et le salarié, ce dernier s'engageant ainsi à ne revendiquer aucun droit à l'entreprise, pour quelque motif que ce soit. Néanmoins, au moment de quitter l'entreprise, le salarié a énuméré clairement, dans sa fiche de démission, les motifs l'ayant conduit à quitter son poste, tels que la pression subie

au travail, l'absence de cotisation sociale de l'entreprise, et le non-versement des heures supplémentaires. La contradiction entre le contenu de ces documents signés par le salarié a finalement conduit le juge à constater que le salarié n'avait pas volontairement renoncé à sa majoration de salaire pour les heures supplémentaires. L'entreprise a été condamnée à verser au salarié la somme due correspondant aux heures supplémentaires.

### C - L'INSTAURATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

L'absence de dispositions légales et l'inertie des syndicats en matière d'heures supplémentaires ont conduit les entreprises à profiter de leur position de force sur le sujet. Si certaines entreprises précisent les modalités de recours aux heures supplémentaires dans leur règlement intérieur, elles s'avèrent le plus souvent désavantageuses pour les salariés, voire même irrationnelles.

Dans l'arrêt n°8, l'entreprise imposait dans son *staff-book* le calcul des heures supplémentaires, mais également la procédure : les heures supplémentaires commençaient ainsi à être calculées à partir de 21h chaque jour ; le salarié devait formuler une demande pour recourir aux heures supplémentaires ; celle-ci devait être autorisée par le chef de service. Le salarié concerné dans cette affaire avait effectué 126 heures supplémentaires, dont une large part avant 21h. De ce fait, ses heures supplémentaires n'avaient pas toutes été majorées par l'entreprise et le salarié sollicitait que l'écart de salaire soit corrigé et lui soit versé. Tout en considérant irrationnelle, donc illégale, cette règle sur le calcul des heures supplémentaires à partir de 21h chaque soir - la procédure du recours aux heures supplémentaires étant pourtant confirmée -, le Comité d'arbitrage, le tribunal de première instance et la Cour de deuxième instance ont unanimement condamné l'entreprise à payer au salarié le différentiel du salaire majoré entre la somme due et la somme déjà versée.

Il en va de même pour le règlement intérieur d'une autre entreprise, qui imposait la procédure de demande et d'approbation des heures supplémentaires. Tel fut le cas de l'arrêt n°3. Dans cette affaire, de nombreuses demandes formulées par le salarié pour recourir à des heures supplémentaires étaient refusées par son supérieur. Cependant, le salarié avait réellement effectué des heures supplémentaires, sans être rémunéré en ce sens. Il a donc accusé l'entreprise devant le Comité d'arbitrage, rassemblant des preuves telles que les conversations sur *Wechat* avec ses collègues. Selon la décision arbitrale, le refus d'approbation opposé par son supérieur aux demandes d'heures supplémentaires ne pouvait empêcher le salarié d'être rémunéré avec majoration pour les heures supplémentaires effectivement travaillées.

Il convient de signaler le phénomène consistant à effectuer des « heures supplémentaires "volontiers" ou "volontairement" », qui pourrait conduire les entreprises à instaurer des conditions irrationnelles de recours aux heures supplémentaires. Il y a deux catégories de salariés : certains salariés effectuent volontiers des heures supplémentaires, pour gagner davantage et restent donc sur leur lieu de travail au-delà de l'heure - 18h en général ; d'autres salariés ne souhaitent pas effectuer d'heures supplémentaires, mais ils s'y sentent contraints pour éviter de donner une mauvaise impression à leur chef s'ils quittaient leur poste à l'heure « normale ». C'est sans doute pour nier les heures supplémentaires de cette catégorie de salariés que l'entreprise, dans cette affaire, avait prévu dans le règlement intérieur que le calcul des heures supplémentaires ne commence qu'à partir de 21h chaque jour.

### D - LE DÉCOMPTE SPÉCIFIQUE DE LA PRESCRIPTION D'ARBITRAGE

Conformément à la loi sur la médiation et l'arbitrage des litiges du travail de 2007, la prescription d'arbitrage pour la majorité des litiges du travail, est d'un an à compter de la date à laquelle les parties connaissent - ou doivent connaître - l'existence du litige. Pourtant, pour le litige lié au versement du salaire, cette prescription d'un an débute à compter de la date de la rupture du contrat de travail. La raison de ce décompte spécifique se trouve dans le fait que le salarié n'ose pas, en général, accuser juridiquement son employeur au cours de la relation de travail, par crainte d'être licencié. L'arrêt n°10 est ainsi venu confirmer que ce décompte spécifique de la prescription d'arbitrage peut être étendu aux litiges liés au versement des heures supplémentaires, comme pour celui du salaire.

### **E - LA RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE ET DE L'ENTREPRISE DE MISE À DISPOSITION DE PERSONNELS POUR LES ACCIDENTS PROFESSIONNELS LIÉS AU SURMENAGE**

Comme en droit français, l'entreprise utilisatrice en Chine est débitrice d'un certain nombre d'obligations, tel que le respect des normes légales s'agissant des conditions de travail. En revanche, n'étant pas l'employeur, l'entreprise ne supporte pas généralement les responsabilités et les conséquences d'un accident du travail, dans la mesure où c'est l'entreprise qui met à disposition qui est chargée de cotiser pour couvrir les accidents professionnels de ces salariés.

Dans l'arrêt n°7, le salarié d'une entreprise utilisatrice, tombé malade sur le lieu du travail et décédé ensuite à l'hôpital, avait été contraint de travailler plus de 300 heures mensuelles, et ce pendant 3 mois. L'entreprise utilisatrice a été condamnée à réparer les dommages occasionnés par cette grave violation des dispositions légales sur les heures supplémentaires, solidairement avec l'entreprise de mise à disposition de personnels qui n'avait pourtant pas cotisé pour ce salarié.

### **F- LA CHARGE DE PREUVE**

L'arrêt n°6 illustre bien la question de la charge de la preuve dans les litiges liés aux heures supplémentaires, en application de l'article 6 de la loi sur la médiation et l'arbitrage : le salarié a la charge de prouver l'existence des heures effectuées ; l'employeur est tenu d'avancer les preuves si celles-ci sont sous son contrôle ; à défaut, la sentence s'oriente vers un résultat désavantageux pour lui. Dans cette affaire, face aux preuves avancées par le salarié, notamment les enregistrements d'horaires d'entrée et de sortie mémorisés par une application téléphonique, et son bulletin de salaire témoignant du versement d'un salaire sans majoration des heures supplémentaires, l'entreprise n'a pas réussi à prouver l'existence d'une rémunération majorée pour ces heures supplémentaires, et a donc été condamnée à payer la somme due au salarié.

### **Conclusion**

La Chine est une société de haute compétition, en pleine mutation, où la pression et le stress au travail sont à des niveaux particulièrement élevés. Il est par conséquent indispensable que les nouvelles règles introduites par la voie judiciaire soient désormais *a minima* respectées par les entreprises, en attendant qu'une véritable loi réformant les conditions de travail soit adoptée.



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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> 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](mailto: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

PAR AN

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

Email : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / 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	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / 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](mailto: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](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

Achévé d'imprimer en octobre 2022  
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint  
Dépôt légal 4<sup>e</sup> trimestre 2022  
Imprimé en France

REVUE

2022/3

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée 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](mailto: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

2022/2

## 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 Idiákez (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<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles)*, Presses Universitaires de Rennes, 2021.

À PARAÎTRE

2022/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

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

Etudes  
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](mailto: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