

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 Jéna - 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. Monteboni (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



## MOHAMED BACHIR NIANG

UNIVERSITÉ CHEIKH ANTA DIOP

LE NOUVEAU VISAGE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA NON-DISCRIMINATION  
AU TRAVAIL EN RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Selon la doctrine, l'égalité et la non-discrimination sont soit érigées au rang de principe fondamental<sup>1</sup>, soit considérées sous l'angle de la polysémie de l'égalité<sup>2</sup>. La séparation entre les deux concepts n'apparaît que rarement dans le droit des relations professionnelles tant on conçoit que « discriminer, c'est simplement rompre la règle d'égalité »<sup>3</sup>. L'égalité et la non-discrimination présentent la particularité de concerner l'ensemble de la vie nationale.

Les dispositions constitutionnelles du Sénégal les évoquent sans référence initiale au droit du travail, mais plutôt comme valeurs fondamentales nécessaires à toute sauvegarde de la République<sup>4</sup>. Leur perception en tant que « valeur » explique certainement leur évocation dans les textes internationaux et apparaît, *in fine*, comme une exigence contemporaine qui inonde le droit dans son intégralité, relayant les concepts de République, d'égalité des chances, d'unité du genre humain, de lien avec la sûreté. Au Sénégal, cette quête irradie le droit foncier<sup>5</sup>, celui de la famille<sup>6</sup>, de l'instruction<sup>7</sup>, le droit fiscal<sup>8</sup>, etc.

- 1 A. C. Niang, M. B. Niang, M. Gaye, O. Mane, *Etude de mise en conformité du droit national sénégalais aux normes fondamentales de l'OIT*, BIT PAMODEC, 2011 ; F. Edel, « Le chaos des interprétations du principe d'égalité ou de non-discrimination », *Droits*, n°61, 2015, p. 117 ; J. Porta, « Egalité, discrimination et égalité de traitement : à propos des sens de l'égalité dans le droit de la non-discrimination », *RDT*, mai 2011, p. 290.
- 2 J. Porta, « Egalité, discrimination et égalité de traitement - à propos des sens de l'égalité dans le droit de la non-discrimination », *op. cit.* ; A. Jeammaud, « Du principe d'égalité de traitement des salariés », *Dr soc.*, 2004, p. 694 ; D. Lochak, « Réflexion sur la notion de discrimination », *Dr.Soc.*, 1987, p. 778 ; M.T. Lanquetin, « Le principe de non-discrimination », *Dr.soc.*, 2001, p. 186 ; J.-M. Belorguey, « Discrimination, Essais de clarification des concepts et éléments de droit comparé », *Dr soc.*, 2002, p. 683.
- 3 J. Porta, « Egalité, discrimination et égalité de traitement : à propos des sens de l'égalité dans le droit de la non-discrimination », *op. cit.*
- 4 Art. 1<sup>er</sup> de la Constitution du Sénégal.
- 5 L'art.15, al. 2 de la Constitution applique l'égalité en matière foncière. Il énonce que « L'homme et la femme ont également le droit d'accéder à la possession et à la propriété de la terre dans les conditions déterminées par la loi ».
- 6 L'art. 19 prévoit que la femme a le droit de posséder son patrimoine propre, comme le mari. Elle a le droit de gestion personnelle de ses biens.
- 7 L'art. 22, al. 2 énonce : « Tous les enfants, garçons et filles, en tous lieux du territoire national, ont le droit d'accéder à l'école ».
- 8 La loi n°2008-01 du 8 janvier 2008 consacre l'égalité de traitement fiscal entre le mari et l'épouse en procédant à la suppression des règles qui, opérant des distinctions exclusivement fondées sur la qualité de mari ou d'épouse, se sont avérées discriminatoires.



Au Sénégal, la loi du 14 avril 2022 relative à la non-discrimination au travail<sup>9</sup> réforme en profondeur le contenu du principe d'égalité et de non-discrimination desservi à la fois par des insuffisances conceptuelles et un régime probatoire et de sanction défavorables à la victime.

La quête de l'égalité et la non-discrimination était entravée par une législation instable et trop indicative, inadaptée aux situations nouvelles de discrimination et d'inégalité, en sus d'une organisation de la preuve de la discrimination exagérément accusatoire.

La nouvelle loi modifie la législation sénégalaise par une actualisation des critères prohibés **(I)**, ainsi que par une mise en œuvre judiciaire plus favorable à la victime **(II)**.

## I - L'ACTUALISATION DES CRITÈRES DE L'ÉGALITÉ ET DE LA NON DISCRIMINATION AU TRAVAIL

La loi du 14 avril 2022 réaffirme la conviction du législateur sénégalais que l'entreprise est, à plusieurs égards, un lieu de manifestation des différences culturelles, différences des origines et des spécificités des groupes sociaux.

La Constitution consacre l'égalité et la non-discrimination de manière générique, tout en insistant cependant sur certaines formes d'égalité.

L'article 25 reprend ce principe s'agissant du travail, en affirmant : « Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ». En matière d'emploi et de profession, la seule consécration constitutionnelle particulière est destinée à l'interdiction de « toute discrimination entre l'homme et la femme devant l'emploi, le salaire et l'impôt »<sup>10</sup>.

Ce sont les dispositions légales et réglementaires qui forment les notions juridiques d'égalité et de non-discrimination en impliquant leur transformation.

Avant la loi du 14 avril 2022, ces dispositions manquaient de cohérence et de lisibilité. L'article premier du Code du travail énonçait le principe sous l'angle particulier de sa sauvegarde et de sa mise en œuvre par l'État. L'alinéa 2 dudit article prévoyait que « L'État assure l'égalité des chances et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion ».

Le même principe était rappelé et précisé par de nombreux autres articles du Code. L'article L. 29 protégeait la liberté syndicale contre les discriminations, en interdisant à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, de conduite et de répartition du travail, de formation

9 Loi révisant et complétant certaines dispositions de la loi n°97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du travail, relative à la non-discrimination au travail.

10 Art. 25, alinéa 2 de la Constitution.

professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de licenciement.

Le principe d'égalité ne semblait pourtant être consacré par la loi, comme source spécifique de la règle de droit, que pour certains aspects du travail.

En combinant les articles L. 1 et L. 105, il s'appliquait donc à l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi<sup>11</sup>, mais également à la rémunération<sup>12</sup>. Le champ d'application restrictif du droit énoncé réduisait considérablement sa portée. Les critères de l'exigence d'égalité étaient eux même restrictifs. N'étaient cités, à travers les deux dispositions précitées, que la rupture d'égalité fondée sur la race, le sexe, la religion, l'âge ou le statut.

Cet arsenal normatif attirait l'attention par son caractère fragmenté et restrictif. À titre d'exemple, aucune disposition du Code du travail ne reprenait certains des critères constitutionnels tels que « les choix politiques, les croyances ou les origines »<sup>13</sup>.

La volonté du législateur était enfermée dans des dispositions éparses utilisant des critères de discrimination variables et, somme toute, limitatifs.

La loi du 14 avril 2022 procède à une rationalisation et à une systématisation par la création d'un titre nouveau intitulé « De la non-discrimination au travail », ce qui accentue la lisibilité du régime.

Elle introduit un article L. 29-2 *bis* qui définit la discrimination comme « Toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'activité syndicale, l'appartenance à une religion, une confrérie ou une secte, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'ethnie, l'origine sociale, le handicap, la grossesse, la situation de famille, l'état de santé, le statut sérologique, qui a pour effet de rompre ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ».

La nouvelle approche du législateur spécifie l'égalité professionnelle, l'égalité de traitement et la non-discrimination dans un spectre plus large, incluant l'embauche, la formation et l'exécution du contrat, y compris l'attribution des tâches, les conditions de travail, la rémunération et d'autres avantages sociaux, la promotion et la résiliation du contrat de travail<sup>14</sup>.

La réforme procède ainsi à une modernisation de l'arsenal normatif en y incorporant certaines manifestations contemporaines de la discrimination, rapprochant ainsi le droit sénégalais des standards internationaux<sup>15</sup>.

11 Art. L1, alinéa 2 : « L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion ».

12 Art. L. 105 : « À conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut ».

13 Art. 25 de la Constitution du Sénégal.

14 Art. 29-1 de la loi.

15 Notamment la Convention n°111 de l'OIT et le Code du travail français.

## II - UNE MISE EN ŒUVRE JUDICIAIRE PLUS FAVORABLE À LA VICTIME

La loi du 14 avril 2022 réforme aussi le régime juridique de la charge de la preuve en matière de discrimination au travail.

Au Sénégal, le caractère exclusivement accusatoire de la procédure nuisait au projet constitutionnel de prohibition de toute discrimination et de promotion de l'égalité au travail. Dès que l'auteur d'une discrimination prenait le soin de déguiser ses motivations, il était difficile, voire impossible, de démontrer que son acte « avait été inspiré par l'utilisation d'un critère prohibé »<sup>16</sup>.

Dans l'environnement sénégalais, la victime ne bénéficiait d'aucune présomption légale. Elle ne peut se suffire de prouver la différence de traitement dans l'entreprise, ce qui la contraint d'ailleurs à effectuer une comparaison avec la situation des autres salariés alors même qu'elle n'est pas détentrice d'informations précises sur la situation de ses collègues.

L'objet de la preuve de la discrimination présentait ainsi la particularité de se dédoubler dans la mesure où le salarié victime de discrimination devait établir la réalité de deux séries de faits. Le préalable pour elle serait d'établir que les conditions de fait et de droit de l'égalité sont réunies, ensuite qu'un traitement inégalitaire est observé, et enfin que le critère de cette différenciation de traitement est prohibé.

Cette preuve doit permettre de saisir les raisons mais aussi les effets de la décision de l'employeur, ce qui la rend ardue. La nouvelle loi instaure une présomption de discrimination au profit du travailleur qui saisit le juge, en énonçant qu'il existe « présomption de discrimination à l'égard du travailleur ou du candidat à un emploi lorsque celui-ci apporte des indices, ou lorsque l'employeur ne conteste pas les allégations portées contre lui »<sup>17</sup>.

Le droit du travailleur à ne point être discriminé<sup>18</sup> bénéficie par extension au demandeur d'emploi, alors qu'aucune disposition législative claire ne permettait de l'affirmer antérieurement.

Des dispositions supplémentaires renforcent la lutte contre la discrimination au travail par une refondation du régime juridique de la qualité à agir. La quête de l'égalité et la non-discrimination réduit l'isolement dans lequel se trouve le travailleur victime d'une discrimination selon les nouveaux termes de la loi.

Ainsi, « les organisations syndicales de travailleurs représentatives dans l'entreprise peuvent, sur habilitation écrite de tout travailleur victime de discrimination, exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des

16 G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, 31<sup>e</sup> éd., 2018, p. 851.

17 Art. 29-3, alinéa 5.

18 La discrimination positive est désormais expressément consacrée par le Code du travail à travers l'art. L. 29-2, alinéa 2 de la nouvelle loi : « Par dérogation aux dispositions des alinéas précédents, les différences de traitement sont acceptables lorsqu'elles obéissent à des exigences professionnelles essentielles et déterminantes et pour autant que l'objectif soit légitime et les exigences proportionnées ».

dispositions du présent titre relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt individuel ou collectif de leurs membres ».

La non reconnaissance d'action de substitution aux syndicats et aux associations de lutte contre les discriminations, permettant d'agir à la place des victimes sans avoir à justifier d'un mandat de leur part, entrave cette quête. L'action de groupe, non reconnu dans ce sens, introduirait davantage de dynamisme en mobilisant la solidarité entre victimes<sup>19</sup>.

La nullité, comme mesure de sanction de la discrimination, connaît une généralisation<sup>20</sup> alors qu'elle n'était prévue, jusque-là, que pour l'hypothèse particulière d'une discrimination syndicale.

Est également « nul et de nul effet, le licenciement du travailleur faisant suite à une action en justice engagée par ce dernier ou en sa faveur sur le fondement des présentes dispositions lorsqu'il établit que le licenciement est motivé par ladite action ».

L'action des salariés lanceurs d'alerte, ou ayant témoigné sur des faits de discrimination, est désormais protégée<sup>21</sup>.

La loi du 14 avril modifie qualitativement le contenu de l'égalité et la non-discrimination au travail. Elle introduit des dispositions essentielles à une meilleure cohérence normative et une plus grande effectivité judiciaire du dispositif de lutte contre les discriminations. Le défi de l'égalité et la non-discrimination est pourtant toujours en chantier.

La loi du 14 avril 2022 apparaît comme un instrument significatif mais la lutte pour l'égalité et la non-discrimination dévoile d'autres défis.

La nouvelle loi n'insiste pas suffisamment sur la mesure des efforts que l'employeur met en œuvre pour assurer l'égalité et la non-discrimination en dehors de tout contentieux. La réforme du régime juridique du « bilan social »<sup>22</sup>, institué par la loi du 1<sup>er</sup> décembre 1997, aurait été l'occasion d'obliger l'employeur à détailler les données relatives à l'effectivité de l'égalité et de la non-discrimination dans l'entreprise<sup>23</sup>.

19 Sur toutes ces questions, G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, *op. cit.*, p. 853.

20 Art. L. 29-3 : « Toute disposition, toute mesure ou tout acte de discrimination pris en violation du présent titre est nul et de nul effet ».

21 Art. L. 29-7 : « Aucun travailleur ne peut être licencié, ou faire l'objet d'une quelconque mesure disciplinaire, arbitraire ou discriminatoire, pour avoir témoigné sur des agissements ou des actes perpétrés en violation d'un droit découlant de l'application des dispositions du présent titre ».

22 Art. L. 220 du Code du travail : « Tout chef d'entreprise de 50 salariés ou plus, doit produire un bilan social récapitulant les principales données chiffrées de la situation de l'établissement dans le domaine social ».

23 Dans ce sens, il est possible de citer l'exemple de la loi française du 9 novembre 2010 qui fait obligation à l'employeur d'établir un rapport annuel établissant un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Voir M. Miné, « Discrimination de rémunération entre les femmes et les hommes : une loi ambiguë », *Revue de droit du travail*, février 2011, p. 121.

Aussi, le maintien de l'article L. 224 du Code du travail relatif à la possibilité d'une préférence nationale en matière d'emploi heurte les engagements du Sénégal en matière de libre circulation et d'établissement des travailleurs au sein de l'UEMOA<sup>24</sup> et de la CEDEAO<sup>25</sup>.

Dans le même temps, les immunités de juridiction dont bénéficient les organismes étrangers accrédités privent des milliers de travailleurs de l'accès à un juge, réduisant ainsi les acquis de l'égalité et la non-discrimination.

---

24 Union Economique et Monétaire ouest-africaine regroupant le Benin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée-Bissau, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo.

25 Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'ouest regroupant 15 Etats-membres dont le Sénégal.



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

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

PAR AN

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

		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://compтрasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : [revue.compтрasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.compтрasec@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.compтрasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.compтрasec@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