

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



## GILLES TRUDEAU

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

MODIFICATIONS DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL EN ONTARIO :  
DES DISPOSITIONS INÉDITES À L'ÉCHELLE DU CANADA

Le droit du travail relève essentiellement de la compétence provinciale au sein de la fédération canadienne. Il n'existe donc pas un droit du travail canadien, mais plutôt 11 droits différents, élaborés par les provinces et propres à chacune d'elles. En outre, l'État fédéral dispose de la compétence exclusive de réglementer le travail salarié au sein des entreprises dont les activités sont elles-mêmes assujetties à la compétence constitutionnelle fédérale. Le droit du travail fédéral s'applique ainsi à environ 8,5% de la main-d'œuvre canadienne. Même si la législation du travail se ressemble beaucoup d'une juridiction à l'autre, il peut arriver que l'une d'elles innove en édictant des mesures inédites partout ailleurs dans le pays.

C'est précisément le cas de la province de l'Ontario<sup>1</sup> qui a récemment adopté la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*<sup>2</sup>. Cette loi modifie la législation de la province en y insérant diverses mesures, dont deux retiennent l'attention : l'obligation de l'employeur d'adopter une politique sur la déconnexion du travail (I) et la prohibition des clauses de non-concurrence dans les contrats de travail (II).

I - UNE POLITIQUE ÉCRITE DE L'ENTREPRISE SUR LA DÉCONNEXION  
DU TRAVAIL

La protection de la vie personnelle des travailleurs salariés, envahie de plus en plus par la sphère professionnelle en raison notamment du déploiement des technologies de l'information, est devenue, partout dans le monde, une véritable préoccupation. La pandémie actuelle et le recours massif au télétravail qu'elle a entraîné ont accentué le phénomène. C'est ainsi que l'idée d'un droit à la déconnexion a émergé afin d'assurer aux salariés la possibilité, sans risque de sanction, de ne pas se connecter aux outils numériques utilisés dans le cadre de leur emploi et de ne pas être contactés par leur employeur en dehors de leur temps de travail. Un certain nombre de pays, dont la France en 2016<sup>3</sup>, ont adopté des dispositions législatives

1 L'Ontario est de loin la province la plus peuplée du Canada. Elle compte 15 millions d'habitants, soit 38,8 % de la population canadienne.

2 *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*, L.O. 2021, chap. 35, sanctionnée le 2 décembre 2021. Le titre anglais de la loi est plus évocateur : *Working for Workers Act, 2021*.

3 Il s'agit de la *Loi El Khomri du 8 août 2016* qui a ajouté une nouvelle disposition à l'article L2242-17 du Code du travail. Sans définir explicitement le contenu du droit à la déconnexion, la disposition indique que les modalités de son exercice doivent être négociées annuellement au sein de l'entreprise. À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte en ce sens, après consultation du Comité économique et social.



en ce sens. Pour la première fois au Canada, l'Ontario s'intéresse directement à ce sujet, en imposant l'obligation aux employeurs de 25 salariés ou plus à mettre en place une politique écrite sur la déconnexion du travail. Il s'agit d'une modification de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*<sup>4</sup>, dans laquelle est introduite la Partie VII.0.1 qui contient elle-même les nouveaux articles 21.1.1 et 21.2.

La mesure est timide dans la mesure où elle ne crée ou ne reconnaît aucun droit à la déconnexion. L'employeur doit toutefois traiter cette question dans une politique écrite, remise à chaque salarié dans les 30 jours suivant sa préparation ou sa modification. Tout employeur est tenu de se conformer à cette obligation depuis le 2 juin 2022. La loi définit la déconnexion du travail comme étant le fait « de ne pas effectuer des communications liées au travail, notamment les courriels, les appels téléphoniques, les appels vidéo, ou l'envoi ou la lecture d'autres messages, de manière à être en inactivité »<sup>5</sup>.

La politique s'adresse à tout « salarié » tel que le définit la loi<sup>6</sup>. La notion est très large et inclut les gestionnaires et les cadres de l'entreprise. Elle exclut toutefois les salariés d'agence de placement intérimaire, ceux-ci étant présumés être des employés de l'agence plutôt que de l'entreprise cliente. La loi n'impose aucun contenu à la politique que l'employeur doit concevoir, se limitant à préciser que celle-ci « comporte les renseignements prescrits »<sup>7</sup>. Il appartient donc à l'employeur de définir lui-même le contenu de la politique. De plus, l'employeur n'est pas tenu de définir une seule politique applicable à tous les salariés. Il peut fort bien constituer des politiques distinctes selon les différentes catégories de salariés visées.

L'intérêt de cette nouvelle mesure législative est limité et réside peut-être dans son ambiguïté. Si l'employeur n'est pas astreint à reconnaître un droit à la déconnexion, il doit cependant élaborer une politique écrite qui traite explicitement de la déconnexion. Il peut, à cette occasion, octroyer volontairement ce droit à ses salariés. S'il le fait, celui-ci est considéré comme un avantage supérieur à la loi et est exécutoire comme tel<sup>8</sup>. Dans le cas contraire, il doit néanmoins *a minima* aborder ce sujet qu'il ne peut éluder, ce qui aura au moins l'effet de l'amener à réfléchir et éventuellement de le sensibiliser. Les mêmes effets pourront se produire auprès du salarié, destinataire de la politique, d'autant plus que la connexion au travail en temps de repos ne découle pas toujours d'une contrainte imposée par l'employeur. C'est aussi le fait de pratiques insidieuses, parfois occultées, par lesquelles le salarié, pour de multiples raisons, demeure en contact avec le travail alors qu'il n'est sous aucune astreinte explicite de la part l'employeur. L'effet d'une telle connexion volontaire peut être aussi nocif que celui de la connexion imposée.

L'Ontario est la seule juridiction canadienne à avoir légiféré sur la question de la déconnexion au travail, sans toutefois reconnaître un droit à la déconnexion.

4 L.O. 2000, chap. 41.

5 *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, art. 21.1.1.

6 *Ibid.*, art. 1 (1).

7 *Ibid.*, art. 21.1.2 (4).

8 *Ibid.*, art. 5 (2).

L'approche retenue est essentiellement volontaire. Si l'employeur a l'obligation d'élaborer et de communiquer une politique sur la déconnexion, son contenu relève exclusivement de sa discrétion. Contrairement à ce que prescrivent d'autres mesures législatives adoptées ailleurs, en France notamment, l'employeur n'a aucune obligation de consulter les salariés dans l'élaboration de la politique et encore moins d'en négocier le contenu avec leurs représentants syndicaux. De plus, comme son contenu est entièrement volontaire, la loi ne prévoit aucun contrôle administratif ou juridictionnel de la politique. Seules son existence et sa transmission aux salariés sont obligatoires.

Une approche aussi timide n'est pas surprenante au Canada. L'initiative ontarienne doit même être soulignée, en ce sens qu'elle a le mérite d'obliger les employeurs à réfléchir à la question et à s'en préoccuper. Le récent rapport remis en juin 2021 par le Comité consultatif sur le droit à la déconnexion à la Ministre fédérale du travail (qu'elle avait justement constitué pour lui formuler des recommandations), est fort éloquent sur l'état de la question au Canada<sup>9</sup>. Après avoir mené des consultations étendues auprès de différentes parties prenantes et acteurs sociaux, le Comité dénote une divergence profonde sur l'approche à retenir. Pour les syndicats et les ONG, seule une mesure législative obligeant la mise en place d'une politique contraignante et exécutoire concernant le droit à la déconnexion peut être efficace. L'approche volontaire est vouée à l'échec. Au contraire, les représentants patronaux s'opposent à toute mesure contraignante. L'État devrait plutôt encourager les parties à élaborer des politiques incitant à l'équilibre entre travail et vie personnelle.

Le Comité a aussi réitéré la position d'un autre organisme, le Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes<sup>10</sup>, qui avait étudié en profondeur la question pour décider de ne pas recommander l'adoption d'un droit légiféré à la déconnexion. Un tel droit serait en effet difficile à mettre en œuvre et à faire appliquer, notamment à cause des définitions qu'il nécessite et des exceptions à envisager. Ce Comité recommandait plutôt de définir avec précision, dans la loi fédérale concernant les normes du travail, les périodes durant lesquelles un salarié est réputé être au travail, afin que celui-ci puisse véritablement bénéficier des protections législatives visant la durée du travail et les périodes de repos prescrites.

Le Comité consultatif sur le droit à la déconnexion fait donc état de telles difficultés et positions divergentes concernant l'objet de son mandat, qu'il serait surprenant que le gouvernement fédéral s'aventure à reconnaître, dans un avenir rapproché, un droit à la déconnexion par voie législative.

---

9 Voir le *Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion*, février 2022 : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/droit-deconnexion-comite-consultatif.html>

10 Ce comité avait été constitué par la Ministre fédérale du travail le 20 février 2019. Il avait comme mandat d'examiner en profondeur cinq enjeux importants liés à la nature changeante du travail et à l'avenir des travailleurs, dont la question des communications électroniques professionnelles reçues en dehors des périodes de travail. On peut consulter son rapport à l'adresse suivante : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/nous-avons-entendu-comite-experts-federales-modernes.html>

Au Québec, le droit à la déconnexion ne fait l'objet d'aucune mesure législative. Un parti d'opposition a toutefois déposé en 2018 un projet de loi sur la question à l'Assemblée nationale<sup>11</sup>. Les mesures proposées étaient plus contraignantes que celles retenues par le législateur ontarien, l'employeur étant tenu d'adopter une politique reconnaissant un droit de déconnexion des salariés en dehors des heures de travail. Cette politique devait déterminer les périodes durant lesquelles un salarié avait le droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi, et prévoir un protocole d'utilisation des outils de communication en dehors des heures de travail. Dans les entreprises de 100 salariés et plus, la politique devait être élaborée par un comité dont la moitié des membres aurait représenté les salariés. Dans les autres entreprises, la politique devait être conçue par l'employeur seul, mais sujette à approbation par l'instance administrative compétente.

Le projet de loi, qui ne fut pas discuté par les instances parlementaires, n'a de fait pas été adopté. L'expérience ontarienne incita le même parti politique à déposer de nouveau son projet de loi au parlement en décembre 2021, mais celui-ci a subi le même sort que le premier.

## II - LA PROHIBITION DES CLAUSES DE NON-CONCURRENCE DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL

La *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs* introduit une seconde mesure significative dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario. Il s'agit cette fois de l'ajout de la Partie XV.1, dont les dispositions prohibent l'insertion d'une clause de non-concurrence dans le contrat de travail<sup>12</sup>.

La loi propose une définition large de la clause de non-concurrence. Il s'agit d'une « [e]ntente ou partie d'une entente entre un employeur et un salarié qui interdit à ce dernier de s'engager dans une entreprise, un travail, un métier, une profession, un chantier, ou une autre activité qui est en concurrence avec l'entreprise de l'employeur au terme de la relation d'emploi [*non compete-agreement*] ». La définition n'inclut toutefois pas la clause de non-sollicitation, qui prohibe uniquement la sollicitation des clients de l'employeur, ni celle qui vise la protection des renseignements confidentiels et de la propriété intellectuelle de ce dernier.

L'impact de cette nouvelle règle s'apprécie à la lumière de la règle de droit commun qui prévaut en la matière et qui s'avère déjà passablement restrictive. En effet, selon le droit commun applicable en Ontario<sup>13</sup>, la clause de non-concurrence conclue dans le cadre d'un contrat de travail est valide, mais uniquement dans la mesure où elle est raisonnable eu égard aux parties et à l'intérêt public. D'une part, la clause doit être justifiée par la nécessité d'accorder une protection raisonnable aux intérêts de l'employeur, tels le secret commercial, les renseignements confidentiels

11 Projet de loi n°1097 intitulé *Loi sur le droit à la déconnexion*, 41<sup>ème</sup> Législature, 1<sup>ère</sup> Session, Assemblée nationale du Québec.

12 La règle est énoncée dans le nouvel art. 67.2 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Outre la prohibition de la clause de non-concurrence, la disposition indique qu'une telle clause insérée dans un contrat de travail, en opposition avec la règle prescrite, est nulle.

13 Comme toutes les autres provinces canadiennes à l'exception du Québec, l'Ontario est assujéti à la *Common Law* d'origine britannique.

et la clientèle. D'autre part, la clause ne doit pas « nier au salarié son droit, à la suite de la cessation de son emploi, d'exploiter dans l'intérêt public et dans son propre intérêt, les connaissances et la compétence acquises au cours de son emploi »<sup>14</sup>. C'est pourquoi elle doit être limitée à ce qui est nécessaire et raisonnable quant aux activités, au territoire géographique et à la période visés. L'appréciation du caractère *raisonnable* de la clause se fait nécessairement au cas par cas. On trouve traditionnellement ces clauses dans les contrats de travail des salariés exerçant des fonctions stratégiques dans l'entreprise, souvent en lien avec la propriété intellectuelle, les intérêts commerciaux, la recherche et le développement, et les informations d'affaires confidentielles. On a toutefois noté récemment une tendance croissante à recourir à ces clauses dans le cas d'emplois subalternes, notamment dans les services à la clientèle<sup>15</sup>.

La nouvelle règle introduite par la *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs* s'écarte donc de celle du droit commun en prohibant complètement le recours à toute clause de non-concurrence dans le cadre de l'emploi salarié. S'appliquant à tout « employé » au sens de la loi<sup>16</sup>, elle vient stopper le recours davantage généralisé et souvent contestable, même en droit commun, aux clauses de non-concurrence dans les contrats de travail. La mesure, selon le Ministre du travail responsable de son adoption, cherche à assurer une meilleure fluidité du marché du travail et à favoriser les salariés dans la recherche d'un nouvel emploi.

Deux exceptions à la règle sont prévues. Le recours à la clause de non-concurrence demeure permis dans le cas du salarié qui a vendu ou loué l'entreprise à l'employeur et qui, immédiatement après la vente ou la location, devient salarié de l'entreprise<sup>17</sup>. La clause est aussi possible dans le cas d'un salarié détenant un poste de cadre supérieur<sup>18</sup>.

## Conclusion

Ces deux mesures adoptées récemment par le législateur ontarien sont originales en ce qu'elles sont inédites à l'échelle de la fédération canadienne. Elles sont aussi intéressantes et dignes d'attention dans la mesure où elles s'adressent à des pratiques aux effets néfastes, souvent imposées à des salariés en position de

14 Tel que l'exprime la Cour suprême du Canada dans la décision qu'elle a rendue dans *Elsley c. J.G. Collins Ins. Agencies*, [1978] 2 R.C.S. 916, p. 924. Cette décision constitue le précédent judiciaire canadien en la matière. Voir : *Labour and Employment Law, Cases, Materials, and Commentary*, The Labour Law Case Book Group, Toronto, 9<sup>e</sup> ed., Irwin Law, 2018, p. 256.

15 *Ibid.*, p. 261.

16 *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, art. 1 (1), *op. cit.*

17 *Ibid.*, aart. 67.2a4 (3) et (5).

18 *Ibid.*, art. 67.2 (4). La Loi définit ainsi la notion de cadre supérieur au § 67.2 (5) : « Toute personne qui occupe la charge de chef de la direction, de président, de chef des services administratifs, de chef de l'exploitation, de chef des finances, de chef de l'information, de chef des affaires juridiques, de chef des ressources humaines ou de chef du développement de l'entreprise, ou qui occupe un autre poste de premier dirigeant [executive] ».

vulnérabilité et incapables de résister aux prescriptions patronales. Leur impact est toutefois limité au regard de leur « timidité », surtout s'agissant du droit à la déconnexion qui n'est toujours pas consacré par la législation canadienne.



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