

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



RISA L. LIEBERWITZ

CORNELL UNIVERSITY, SCHOOL OF INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS

## DÉVELOPPEMENTS EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI AUX ÉTATS-UNIS

L'actualité juridique des États-Unis ces derniers mois est marquée par deux affaires rendues par Cour suprême **(I)**, par les demandes d'élections syndicales déposées auprès du National Labor Relations Board **(II)**, ainsi que par l'adoption de nouvelles Lois d'État **(III)**.

### I - L'AUTORITÉ DE LA COUR SUPRÊME

Lors de son dernier mandat, la Cour suprême des États-Unis a fortement basculé à droite de l'échiquier politique, puisque des affaires majeures ont fait l'objet de décisions adoptées à 6 voix contre 3, les six juges conservateurs détenant le contrôle - y compris les trois juges de la Cour suprême nommés sous l'Administration Trump. Certaines de ces décisions ont des conséquences directes sur le lieu de travail, et d'autres sur les questions relatives au travail et à l'emploi.

Deux affaires liées, jugées en janvier 2022, concernent des exigences de vaccination émises par des agences gouvernementales fédérales et ont un impact direct sur la santé et la sécurité au travail. Dans la première affaire<sup>1</sup>, par une décision adoptée à 6 voix contre 3, la Cour suprême des États-Unis s'est opposée à la réglementation d'urgence de l'Administration de la sécurité et de la santé au travail (OSHA) exigeant que les employeurs de 100 salariés ou plus imposent à ces derniers un schéma vaccinal complet contre le Covid-19 ou un test hebdomadaire, et le port du masque au travail. Dans la deuxième affaire<sup>2</sup>, par une décision adoptée à 5 voix contre 4, la Cour a soutenu l'exigence de vaccination du Département de la santé et des services sociaux (HHS) pour tout le personnel de santé travaillant dans les établissements recevant des fonds au titre des programmes *Medicaid* et *Medicare*, qui fournissent une assurance maladie aux personnes âgées, handicapées et à faible revenu.

Les fondements juridiques des décisions rendues dans ces deux affaires reposent sur des philosophies différentes quant à l'étendue du pouvoir réglementaire des agences fédérales.

Dans la première affaire, les six juges conservateurs ont estimé que la loi fédérale sur la sécurité et la santé au travail (*OSH Act*) conférait à l'OSHA le pouvoir légal « d'établir des normes de sécurité *sur le lieu de travail*, et non des mesures générales de santé publique »<sup>3</sup>. La Cour a conclu que les règles de l'OSHA imposant la vaccination ou le dépistage n'étaient pas justifiées par la preuve d'un réel danger pour la sécurité et la santé des salariés de certaines professions. Au contraire, les trois juges libéraux ont fait valoir que le Congrès avait délégué le pouvoir de réglementation à l'OSHA en tant qu'agence administrative

1 *National Federation of Independent Business c/ Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration*, 142 S.Ct. 661 (2022).

2 *Biden c/ Missouri*, 142 S.Ct. 647 (2022).

3 142 S.Ct. 665.



fédérale possédant une expertise en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, un pouvoir que l'OSHA a correctement exercé afin de protéger les salariés touchés par la pandémie.

Dans la seconde affaire cependant, deux des juges conservateurs se sont ralliés aux trois juges libéraux pour soutenir l'exigence du Département de la santé et des services sociaux (HHS), étant donné le lien direct entre cette exigence et le pouvoir légal du HHS en matière de protection de la santé et de la sécurité des patients. En outre, compte tenu que l'exigence de vaccination du HHS concerne le personnel de santé travaillant au sein des établissements recevant des fonds fédéraux *Medicaid* et *Medicare*, la règle du HHS peut être perçue comme relevant du pouvoir du gouvernement d'imposer des conditions à la réception de fonds fédéraux<sup>4</sup>.

La décision de la Cour dans l'affaire OSHA est en soi alarmante au regard de son impact sur la capacité de l'OSHA à prendre des mesures d'urgence pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs lors d'une pandémie. Plus largement encore, la décision de la Cour révèle la vision étroite de la majorité quant à l'étendue du pouvoir réglementaire des agences fédérales autorisées par le Congrès à utiliser leur expertise pour faire appliquer les lois fédérales dans l'intérêt public.

Cette philosophie judiciaire conservatrice s'est exprimée avec force à travers la décision de la Cour suprême (adoptée à 6 voix contre 3) dans l'affaire *West Virginia c/ EPA*<sup>5</sup>. Dans cette affaire, la Cour a invalidé la réglementation de l'Agence de protection de l'environnement (EPA) sur les émissions de dioxyde de carbone des centrales électriques, qui avait été établie dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique. Malgré le pouvoir de réglementation dont l'EPA est investie en vertu de la loi fédérale sur la pureté de l'air, la majorité conservatrice de six juges s'est opposée, en instaurant une « doctrine relative aux questions majeures ». Celle-ci permet aux juges de conclure qu'une agence fédérale n'a pas reçu d'autorisation suffisamment « claire » du Congrès pour publier une réglementation gouvernementale ayant une « grande importance économique et politique »<sup>6</sup>. Cette nouvelle « doctrine relative aux questions majeures » donne aux entreprises une arme puissante pour contester juridiquement l'application des règlements des agences fédérales en matière de santé, de sécurité, de travail et de protection de l'environnement. La décision de la Cour suprême dans l'affaire de l'EPA laisse craindre que de telles contestations juridiques pourraient bien aboutir.

Dans l'affaire *Dobbs c/ Jackson Women's Health Organization*<sup>7</sup>, la majorité conservatrice de six juges a renversé cinquante ans de jurisprudence en annulant la décision rendue en 1973 par la Cour suprême dans l'affaire *Roe c/ Wade*, selon laquelle les femmes disposaient d'un droit fondamental à l'avortement, protégé par la Constitution. L'avis majoritaire de l'arrêt *Dobbs* conclut que l'arrêt *Roe* n'était pas fondé sur les principes fondamentaux du droit constitutionnel à la protection de la vie privée, qui fait partie de la procédure substantielle régulière du quatorzième amendement de la Constitution américaine. Depuis l'arrêt *Dobbs*,

4 Les arguments juridiques soulevés dans ces deux affaires portées devant la Cour suprême pour contester les exigences fédérales en matière de vaccination ne s'appliqueraient pas aux États ou aux villes qui ont été jugés par les tribunaux comme investies de l'autorité suffisante pour adopter des mesures visant à protéger la santé publique.

5 142 S. Ct. 2587 (2022).

6 *Ibid.*, à 2605.

7 142 S. Ct. 2228 (2022).

les législateurs des différents États peuvent adopter des restrictions concernant le recours à l'avortement, comme ce fut le cas dans certains États contrôlés par les Républicains - y compris des lois interdisant purement et simplement l'avortement, ou interdisant d'aider ou d'encourager une femme à avorter<sup>8</sup>. L'arrêt *Dobbs* a eu d'importantes répercussions, y compris au travail, car dans les États ayant adopté de telles lois, les employeurs envisagent de modifier les prestations de soins de santé de leurs salariés<sup>9</sup>. Au-delà de l'arrêt *Dobbs*, le raisonnement de la Cour peut laisser présager l'affaiblissement d'autres précédents fondés sur le droit constitutionnel à la vie privée, notamment le droit à l'intimité sexuelle dans les relations homosexuelles, le droit à l'égalité dans le mariage, et le droit d'obtenir et d'utiliser des contraceptifs<sup>10</sup>. Des changements aussi radicaux auraient des impacts très graves et, à l'instar de l'arrêt *Dobbs*, pourraient donner lieu à une législation restrictive aux conséquences profondes, y compris pour les droits et avantages des salariés sur le lieu de travail.

Une décision de la Cour suprême, rendue au deuxième trimestre 2022, a confirmé la liberté d'expression des salariés du secteur public au titre du premier amendement. Il est cependant probable que cette décision adoptée à 6 voix contre 3 soit imputable au parti pris de la majorité conservatrice en faveur de l'exercice de la religion dans la sphère publique, et à une érosion de la séparation de l'Église et de l'État prévue par le premier amendement sous l'influence de la majorité conservatrice. Dans l'affaire *Kennedy c/ Bremerton School District*<sup>11</sup>, la Cour a jugé qu'une école publique avait violé les protections du premier amendement en matière de liberté d'expression et de libre exercice de la religion, en ne renouvelant pas le contrat d'un entraîneur de football du lycée qui avait l'habitude de prier au beau milieu du terrain après chaque match, souvent avec des élèves footballeurs. La Cour a également conclu que les actions engagées par cette école n'étaient pas nécessaires pour éviter une violation de la clause d'établissement du premier amendement, qui est la disposition constitutionnelle destinée à maintenir la séparation de l'Église et de l'État.

## II - LE NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD (NLRB)

Une évolution positive constatée depuis un an tient à l'augmentation significative du taux de syndicalisation. Les demandes d'élections syndicales déposées auprès du *National Labor Relations Board* (NLRB) ont augmenté de 57% au cours du premier semestre de l'exercice 2021 par rapport aux six mois précédents<sup>12</sup>. Les syndicats ont remporté 641 élections organisées par le NLRB au premier semestre 2022, ce qui représente le taux le plus élevé depuis près de 20 ans<sup>13</sup>.

8 « Tracking the states where abortion is now banned », *New York Times*, 26 août 2022.

9 F. Boustany, « Risks that employers need to know in post-Dobbs US », *Bloomberg Law News*, 19 août 2022 ; S. Hansard, « Abortion travel benefit deemed safest as part of health coverage », *Bloomberg Law News*, 8 août 2022.

10 C. Savage, « Abortion ruling poses new questions about how far Supreme Court will go », *New York Times*, 25 juin 2022.

11 142 S.Ct. 2407 (2022).

12 R. LaFolla, « Surge in union petitions, unfair labor practice cases hits NLRB », *Bloomberg Law News*, 6 avril 2022.

13 R. Combs, « Biggest influx of union workers isn't from Starbucks », *Bloomberg Law News*, 4 septembre 2022.

Cette hausse de la syndicalisation a principalement concerné le secteur du commerce de détail, notamment les grands magasins, tels que le magasin d'articles de sport REI, les cafés Starbucks, les magasins de détail Apple et un entrepôt Amazon<sup>14</sup>. L'opinion publique à l'égard des syndicats a également évolué positivement. Un récent sondage *Gallup* montre que 71% des Américains approuvent aujourd'hui les syndicats. Ce pourcentage est le plus élevé depuis 1965<sup>15</sup>.

Au National Labor Relations Board (le Conseil), trois des cinq membres sont nommés par les Démocrates. Les deux membres les plus récents, nommés sous l'Administration Biden, sont d'anciens avocats de syndicats. L'avocate générale du NLRB nommée par Biden a identifié les questions auxquelles elle donnerait la priorité si certaines affaires étaient portées devant le Conseil actuel<sup>16</sup>. Ces questions touchent aux récentes décisions prises par le Conseil sous l'ère Trump, qui ont limité les droits des salariés en vertu de la loi nationale sur les relations de travail (NLRA) et annulé de précédentes décisions du NLRB.

Dans sa décision d'août 2022 dans l'affaire *Tesla, Inc.*<sup>17</sup>, le National Labor Relations Board a annulé la décision de *Wal-Mart*<sup>18</sup> de 2019, qui avait limité la portée des droits des salariés en vertu de l'article 7 de la NLRA de communiquer en portant des *pin's* syndicaux. Dans l'affaire *Tesla*, le Conseil a réaffirmé la position juridique traditionnelle exigeant des employeurs qu'ils prouvent l'existence de « circonstances spéciales » pour limiter les droits des salariés à communiquer en vertu de l'article 7 en arborant des *pin's* à messages ou d'autres insignes. Le NLRB a estimé que Tesla enfreignait les dispositions de la NLRA en exigeant que les salariés de la production portent des chemises imprimées d'un logo Tesla, car cette règle interdisait implicitement aux salariés de porter toute chemise portant un autre logo, y compris une chemise avec un insigne syndical. Le Conseil a estimé que Tesla n'avait pas démontré que des circonstances particulières rendaient la règle nécessaire pour les besoins du maintien de la production ou de la discipline.

Le 6 septembre 2022, le Conseil actuel a lancé le processus de remplacement d'un règlement publié par le NLRB en 2020 sous l'Administration Trump. Celui-ci définissait un « employeur conjoint » au sens de la NLRA comme deux employeurs qui « partagent ou co-déterminent les conditions essentielles d'emploi des salariés »<sup>19</sup>. Cela signifie en outre que « l'entité doit posséder et exercer un tel contrôle direct et immédiat sur une ou plusieurs conditions essentielles de leur emploi », notamment les salaires, les avantages, les horaires, l'embauche, le licenciement, la discipline, la supervision et la direction. Ces définitions réduisent la probabilité de reconnaître le statut d'employeur conjoint. La Commission actuelle a proposé de remplacer cette disposition par un nouveau règlement qui élargirait la définition d'« employeur conjoint ». En vertu du règlement proposé, deux entités ou plus sont considérées comme des employeurs conjoints « si elles sont toutes

14 J. Eidelson, « Workers at Chipotle store in Michigan vote to unionize », *Bloomberg Law News*, 25 août 2022.

15 J. McCarthy, « U.S. approval of labor unions at highest point since 1965 » : <https://news.gallup.com/poll/398303/approval-labor-unions-highest-point-1965.aspx>

16 J. A. Abruzzo, General Counsel, *Mandatory Submissions to Advice*, Memorandum GC 21-04, 12 août 2021 : <https://www.nlr.gov/es/guidance/memos-research/general-counsel-memos>

17 370 NLRB n°131 (2022).

18 *Wal-Mart Stores, Inc.* 368 NLRB n°146 (2019).

19 Règle du NLRB, « Joint Employer Status Under the National Labor Relations Act », 85 FR 11184, 26 février 2020.

deux des employeurs au sens de la *Common Law* et si elles partagent ou co-déterminent les questions régissant les conditions essentielles d'emploi », telles que les salaires, les horaires, l'embauche, le licenciement, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, ainsi que les directives concernant la manière, les moyens ou les méthodes de travail<sup>20</sup>.

En vertu de cette proposition de règlement, le statut d'employeur conjoint est établi lorsqu'un employeur, soit possède mais n'exerce pas, soit exerce effectivement un contrôle direct ou indirect sur les conditions d'emploi. Cette proposition de règlement refléterait plus fidèlement les circonstances économiques des relations de travail actuelles, y compris celles des travailleurs employés par des agences temporaires ou au sein de franchises.

Si la règle proposée est officiellement adoptée par la Commission après une période de soumission et d'examen des commentaires du public, son application pourrait avoir un impact important dans les secteurs qui dépendent des franchises, comme celui de la restauration rapide. Étant donné le niveau de contrôle direct ou indirect que les grandes sociétés franchiseuses telles *McDonald's* exercent - ou, se réservent le droit d'exercer - sur les moyens d'exécution du travail et autres conditions de travail chez leurs franchisés, les syndicats peuvent être en mesure de prouver le statut d'employeur conjoint. Ainsi, la société *McDonald's* serait un employeur conjoint aux fins de la négociation collective et serait responsable des pratiques de travail déloyales du franchisé<sup>21</sup>.

### III - LOIS D'ÉTATS

Une nouvelle loi de l'État de Californie va permettre aux salariés du secteur de la restauration rapide de faire entendre leur voix à l'échelle de l'État.

En effet, le *Fast Food Accountability and Standards Recovery Act*, premier du genre aux États-Unis, établira un conseil de 10 membres composé de travailleurs de la restauration rapide, d'employeurs et de représentants de l'État, afin de mener des consultations sur les normes de travail applicables à l'ensemble du secteur de la restauration rapide, notamment les salaires, les heures de travail maximales et les normes de santé et de sécurité<sup>22</sup>. La loi a été adoptée malgré la forte opposition des grandes entreprises du secteur de la restauration rapide. La version finale de la loi reflète toutefois les concessions obtenues par ses opposants. Le Conseil ne pourra être créé que si au moins 10 000 salariés de la restauration rapide signent une pétition de soutien. La loi s'applique uniquement aux restaurants à service rapide, faisant partie d'une chaîne comptabilisant au moins 100 établissements aux États-Unis.

En outre, la version finale de la loi élimine une disposition qui aurait rendu les franchiseurs comme *McDonald's* solidairement responsables des violations du droit du travail commises par leurs franchisés<sup>23</sup>. En dépit de ses failles, cette nouvelle loi constitue

20 Règle proposée par le NLRB, « Standard for Determining Joint-Employer Status », 87 FR 54641, 7 septembre 2022.

21 N. Scheiber, « Labor Board proposes to increase legal exposure for franchised chains », *New York Times*, 6 septembre 2022.

22 N. Scheiber, « California Governor signs bill to regulate fast-food industry », *New York Times*, 5 septembre 2022.

23 J. Eidelson, « California moves to give fast food workers say in regulations », *Bloomberg Law News*, 29 août 2022 ; T. Stecker, « California fast-food giants dodge liability for labor lapses », *Bloomberg Law News*, 26 août 2022.

un pas important vers la définition de normes sectorielles de conditions de travail par un conseil d'État qui inclut la participation des travailleurs. Cela peut améliorer les salaires et les conditions de travail et renforcer la solidarité, fondement de futures actions collectives, y compris la syndicalisation.

Autre évolution au niveau de l'État et des collectivités locales : les disparités salariales fondées sur le sexe et la race. Plusieurs États ou villes ont adopté - ou sont sur le point d'adopter - des lois sur la divulgation des salaires, qui obligent les employeurs à indiquer le montant ou la fourchette des salaires dans leurs offres d'emploi<sup>24</sup>. Ces exigences légales aideront les salariés actuels et les candidats à l'emploi dans les négociations salariales. De plus, les exigences de transparence incitent les employeurs à créer des structures salariales cohérentes, non discriminatoires et fondées sur des considérations commerciales légitimes.

D'autres lois d'État ont été adoptées pour interdire aux employeurs d'exiger des candidats à un emploi qu'ils divulguent des informations sur leurs antécédents salariaux, car ceux-ci reflètent souvent des disparités fondées sur le sexe ou la race. Cette interdiction empêchera l'employeur d'utiliser ces informations pour entamer des négociations sur une offre salariale inférieure traduisant des inégalités salariales fondées sur le sexe ou la race.

---

24 C. Marr et K. Atkinson, « Spread of pay disclosure laws exposes employers to bias suits », *Bloomberg Law News*, 6 septembre 2022.



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