2023/1

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

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

# ÉTUDES

La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France

MATTHIEU CHABANNES

Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme -Le cas de la prostitution par Plans

BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRE

La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle

Marco Peruzzi

Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?

VALERIE KÜHN

Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale HILARION KONTCHOP

Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE

**BERNADETT SOLYMOSI-SZEKERES** 

Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail

CAROLE SÉNÉCHAL

L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil Ana Virginia Moreira Gomes & Guilherme Arraes Alencar Cunha

La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations

OLGA FOTINOPOULOU BASURKO & XOSÉ MANUEL CARRIL VAZQUEZ

La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale MARGARITA I. RAMOS QUINTANA

# ACTUALITES JURIDIQUES INTERNATIONALES

Afriques: Afrique du Sud / Algérie / Bénin / Côte d'Ivoire / Israël / Sénégal / Tunisie - Amériques: Argentine / Brésil / Canada / Chili / États-Unis / Mexique / Pérou - Asie-Océanie: Australie / Corée du Sud - Europe: Allemagne / Belgique / Bulgarie / Fédération de Russie / France / Irlande / Italie / Pays-Bas / République Tchèque / République de Serbie / Suède / Suisse / Turquie

# 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-N. Allprantis (Grece), 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. Monteíro 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 de Bordeaux (MSHBx /UAR 2004).

#### 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 Tokyo -Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester -Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna -Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

# Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

- AFRIQUES: D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngone Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo Congo Brazzaville), L. Lurie et E. Edo (Israël), 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. Sarmento 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), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

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



REVUE 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 Journa (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)

# **SOMMAIRE 2023/1**

# ÉTUDES

# p. 6 MATTHIEU CHABANNES

La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France

# p. 26 BÉNÉDICTE LAVAUD-LEGENDRE

Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans

# p. 38 MARCO PERUZZI

La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle

# p. 54 VALERIE KÜHN

Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?

# p. 66 HILARION KONTCHOP

Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale

# p. 84 Bernadett Solymosi-Szekeres

Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE

# p. 100 CAROLE SÉNÉCHAL

Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail

# p. 116 ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES & GUILHERME ARRAES ALENCAR CUNHA L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil

# p. 128 OLGA FOTINOPOULOU BASURKO & XOSÉ MANUEL CARRIL VAZQUEZ La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations

#### p. 142 MARGARITA I. RAMOS QUINTANA

La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale

# **SOMMAIRE 2023/1**

# **ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES**

# **AFRIQUES**

- p. 156 AFRIQUE DU SUD Debbie Collier
- p. 164 ALGÉRIE Zina Yacoub
- p. 168 BÉNIN Gautier Makoudote
- p. 172 Côte d'Ivoire Urbain Seri Bi
- p. 176 ISRAËL Eshet Edo
- p. 182 SÉNÉGAL Massamba Gaye
- p. 188 Tunisie Nouri Mzid & Kamel Baklouti

# **AMÉRIQUES**

- p. 192 ARGENTINE Diego Ledesma Iturbide
- p. 194 Brésil Ana V. Moreira Gomes & Alana C. Martins Gomes
- p. 198 CANADA Renée-Claude Drouin
- p. 204 CANADA Lucie Lamarche
- p. 210 CHILI Andrés Ahumada Salvo
- p. 214 ÉTATS-UNIS Ruben J. Garcia
- p. 220 MEXIQUE Emmanuel López Pérez
- p. 224 Pérou Maria Katia Garcia Landaburu

# **ASIE - OCÉANIE**

- p. 230 Australie Daniel Tracey
- p. 224 Corée du Sud Ida Dahea Lee

# **EUROPE**

- p. 240 ALLEMAGNE Judith Brockmann & Konstanze Rothe
- p. 246 Belgique Vanessa De Greef
- p. 252 Bulgarie Atliana Mileva
- p. 256 FRANCE Paul Vanpeene
- p. 260 FRANCE Pauline Fleury & Maëllie Labarthe
- p. 264 IRLANDE Caroline Murphy & Lorraine Ryan
- p. 270 ITALIE Sylvain Nadalet
- p. 276 FÉDÉRATION DE RUSSIE Elena Serebryakova
- p. 280 Pays-Bas Nicola Gundt
- p. 284 RÉPUBLIQUE TCHÈQUE Martin Štefko
- p. 286 RÉPUBLIQUE DE SERBIE Ljubinka Kovačević
- p. 292 Suède Peter Ramsjö
- p. 298 Suisse Sabrine Magoga Sabatier
- p. 304 Turquie Kübra Doğan Yenisey & Seda Ergüneş Emrağ

# ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

# BELGIQUE

# **VANESSA DE GREEF**

Université libre de Bruxelles

# DÉCONNEXION AU TRAVAIL, DE LA *SOFT LAW* VERS LA *HARD LAW* EN BELGIQUE

C'estenvue de lutter contre le stress excessifautravail et le *burn-out*, et dans le cadre de l'évolution du télétravail, que le législateur fédéral belge avait, en 2018, estimé que ce la faisait « partie d'une bonne politique du personnel de conclure des accords clairs sur l'utilisation des moyens de communication digitaux et la possibilité de déconnexion digitale »<sup>1</sup>.

Partant de cela, il avait ainsi adopté une loi qui obligeait l'employeur - mais sans sanctions à la clé - à discuter au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (équivalent du feu CHSCT) de la déconnexion au travail à intervalles réguliers². Dans les travaux préparatoires, le gouvernement fédéral avait fait écho à la loi El Khomri et rappelé qu'il ne s'agissait pas « d'un "droit à la déconnexion", selon l'exemple français, quoi que cela relève de la liberté de l'entreprise d'opter en ce sens, [mais] davantage du droit de discuter de cette matière au sein du comité pour la prévention et la protection au travail »³.

En 2022, les législateur et gouvernements fédéraux ont revu leur copie en se référant à nouveau au modèle français. Cet article décrit et analyse ces dernières évolutions en droit belge (I) et s'intéresse aux accords collectifs conclus en entreprise avant ces réformes (II).

# I - LE DROIT DE LA DÉCONNEXION EN 2022

Quatre ans après les travailleurs du secteur privé, c'est au tour des agents fédéraux de l'Etat - contractuels et statutaires - de se voir reconnaître un droit à la déconnexion en 2022 (A), la loi de 2018 sur le secteur privé ayant elle-même été modifiée fin 2022 (B).

# A - QUAND LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE PENSE LA DÉCONNEXION

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2022<sup>4</sup>, le droit à la déconnexion existe désormais pour le secteur public. Dans son Rapport au Roi précédant le texte de l'arrêté royal, la Ministre de la fonction publique qui a porté le projet, fait référence à l'accord-cadre européen sur la numérisation dans le monde du travail du 22 juin 2020, à la loi belge

<sup>1</sup> Doc. Parl., Projet de loi relatif à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, 11 décembre 2017, n°2839/001, p. 137.

<sup>2</sup> Art. 15-17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance et de la cohésion sociale, *Moniteur belge*, 30 mars 2018.

<sup>3</sup> Doc. Parl., Projet de loi relatif à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, op. cit, p. 138.

<sup>4</sup> Date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 2 décembre 2021, *Moniteur belge*, 3 janvier 2022.

de 2018, à la loi El Khomri et à l'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002.

Dans ce Rapport, le droit à la déconnexion est défini comme « une garantie relative à une intervention minimale pendant le temps libre dans le respect du temps de travail, du télétravail, des périodes de repos et de l'équilibre entre le travail et la vie privée »<sup>5</sup>. Il a la spécificité de viser expressément les pauses. La Ministre insiste ainsi sur le fait que « la possibilité de laisser physiquement et mentalement le travail derrière soi pendant les pauses et en dehors des heures de travail est liée à des résultats positifs en termes de bien-être, tels qu'une meilleure concentration, une meilleure récupération et un niveau d'énergie plus élevé et plus soutenu »<sup>6</sup>.

Il est encore précisé qu'un renforcement du dispositif juridique existant était nécessaire dans la mesure où « l'utilisation d'outils digitaux a modifié l'organisation du travail : grâce aux moyens de communication digitaux, les collaborateurs sont joignables partout et à tout moment et, pour un nombre important de fonctions, on passe d'un travail dépendant du temps et du lieu (temps de travail fixe et lieu de travail fixe) à un travail sans contrainte de temps et de lieu (temps de travail flexible et lieu de travail flexible) »<sup>7</sup>.

De ses intentions fortes, on était en droit d'attendre un texte juridique contraignant. Certes, il prévoit que « L'agent de l'Etat ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal »<sup>8</sup>. Mais pour le reste, le texte se limite à prévoir, d'une part, le principe de ne pas être contacté en dehors du temps de travail, et, d'autre part, la mise en place d'une simple concertation comme le prévoyait la loi de 2018 pour le secteur privé.

Toutefois, la voie de la *soft law* choisie par la Ministre ne se limite pas à ces quelques « règles » : celle-ci a adopté une circulaire qui propose une feuille de route facilitant la mise en œuvre du droit à la déconnexion<sup>9</sup>.

En définitive, il n'est pas impossible que les accords qui suivent le plan par étapes proposé par la Ministre se révèlent plus substantiels que les déclarations d'intention figurant dans des accords collectifs qui doivent être désormais adoptés dans le secteur privé.

#### B - LE DEAL POUR L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ

C'est dans le cadre d'un vaste projet de loi du 7 juillet 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail - également dénommé « *Deal* pour l'emploi » - que le gouvernement fédéral a entendu revoir le droit à la déconnexion.

<sup>5</sup> Rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 2 décembre 2021.

<sup>6</sup> Circulaire n°702 du 20 décembre 2021, *Moniteur belge*, 3 janvier 2022.

<sup>7</sup> Rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 2 décembre 2021.

<sup>8</sup> Article 7 bis de l'arrêté royal du 2 décembre 2021, Moniteur belge, 3 janvier 2022.

<sup>9</sup> Circulaire n°702 du 20 décembre 2021.

# BELGIQUE

Le texte était porté par trois ministres fédéraux : le Ministre du travail, celui des affaires sociales et celui des indépendants. Il a débouché sur la loi du 3 octobre 2022, entrée en vigueur le 10 novembre 2022<sup>10</sup>.

Le droit à la déconnexion fait désormais l'objet d'un chapitre à part entière. En revanche, et comme fréquemment dans le domaine du bien-être au travail, ce droit ne s'applique qu'aux employeurs d'au moins 20 salariés<sup>11</sup>. Cela n'a pas manqué d'attirer l'attention, tant des syndicats<sup>12</sup>, que de la section de législation du Conseil d'Etat<sup>13</sup>

À travers ce nouveau droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, l'objectif du législateur fédéral vise à « assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle »<sup>14</sup>. L'exposé des motifs insiste aussi sur le fait que « l'augmentation des ressources numériques utilisées à des fins professionnelles a donné lieu à une culture de la "connexion permanente", qui a une incidence négative sur le respect des temps de repos ainsi que sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs »<sup>15</sup>. Le gouvernement fédéral va à nouveau insister sur l'importance de la lutte contre les risques psychosociaux comme le burn-out<sup>16</sup>.

Il va également quitter la voie de la *soft law* choisie par son prédécesseur, en mentionnant que la loi du 26 mars 2018 était dépourvue de force contraignante et que « les modifications introduites par le présent projet renforcent les dispositions déjà existantes »<sup>17</sup>.

Désormais, le droit à la déconnexion au travail doit faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise et à défaut de convention collective de travail, le dispositif et ses modalités doivent être repris dans le règlement de travail<sup>18</sup>. Cependant, lorsqu'une commission paritaire ou le Conseil National du Travail adopte une convention collective et qu'elle est rendue obligatoire par le Roi (donc en pratique par le gouvernement fédéral), l'obligation de conclure un accord au niveau de l'entreprise cesse<sup>19</sup>.

<sup>10</sup> Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, *Moniteur belge*, 10 novembre 2022.

<sup>11</sup> Art. 29 de la loi du 3 octobre 2022.

<sup>12</sup> Avis du Conseil National du Travail, n°2289, 17 mai 2022, p. 14.

<sup>13</sup> Les arguments du gouvernement fédéral invoquent « la nécessité de la présence d'un organe de concertation et la volonté de ne pas imposer une procédure d'élaboration lourde aux plus petits employeurs, ne sont pas pertinents lorsque la matière est réglée par une convention collective de travail sectorielle ou nationale » ( Avis du Conseil d'Etat, n°71.165/1, 20 avril 2022, n°2810/001, p. 302).

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Doc. Parl., Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, 7 juillet 2022, n°2810/001, p. 18.

<sup>16</sup> Ibid., p. 49.

<sup>17</sup> Ibid., p. 18.

<sup>18</sup> Art. 29 de la loi du 3 octobre 2022 modifiant l'article 16 de la loi du 26 mars 2018.

<sup>19</sup> Art. 32 de la loi du 3 octobre 2022 modifiant l'article 16 de la loi du 26 mars 2018.

Le nouvel article 17 de cette loi prévoit également que les modalités et le dispositif de déconnexion doivent, au minimum, prévoir :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;
- les consignes relative à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis ;
- des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.

Cette fois, le gouvernement fédéral ne souhaite pas se distancier du modèle français mais s'en rapprocher :

« L'objectif est de fixer au sein de chaque entreprise les modalités pratiques qui garantissent le droit à la déconnexion. À l'instar de l'exemple français, il peut s'agir de consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable ; de dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail ; d'activation des messageries d'absence et de réorientation ; de l'usage d'une signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate »<sup>20</sup>.

D'une obligation de concertation sociale régulière au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail, l'employeur a désormais obligation de parvenir à un accord suite à cette concertation : il doit donc signer avec les organisations syndicales une convention collective d'entreprise ou, à défaut, prévoir un dispositif de déconnexion et ses modalités au sein du règlement de travail.

Hormis pour les entreprises employant moins de 20 salariés, cette réforme devrait donner lieu à des avancées significatives. Toutefois sera-t-elle suffisante pour faire face à l'hyperconnexion au travail ? Le défi est de taille<sup>21</sup> et le fait de prévoir des modalités minimales pour réguler les temps « hors du travail » ne garantit pas des progrès en termes de résolution des problématiques structurelles, entre autres en termes d'organisation du travail. Il est prévu que la réforme soit évaluée par le Conseil National du Travail d'ici le 30 juin 2024.

À cette occasion, il conviendra d'appliquer les principes qui gouvernent la législation relative au bien-être au travail et de vérifier si les mesures de prévention collectives ont été prioritaires par rapport aux mesures individuelles. Ces dernières peuvent être utiles mais sont souvent insuffisantes à régler les problèmes structurels.

Il faudra également s'interroger sur ce qui a permis d'engendrer des outils effectifs et innovants. À cet égard, un détour par les accords collectifs conclus par le passé nous éclaire sur la façon dont ce droit a été concrétisé jusqu'alors.

<sup>20</sup> Doc. Parl., Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, op. cit., p. 49.

<sup>21</sup> Comme l'explique F. Kéfer, « Le temps de travail : ineffectivité du droit ou crise d'un instrument de mesure ? », Revue de droit social, 2021, n°1-2, p. 209 : « Par ses connexions répétées à toutes heures, le travailleur hyperconnecté déborde toutes les limites légales à la fois. Il est presque en permanence à la disposition de son employeur ».

# II - LES CONVENTIONS COLLECTIVES D'ENTREPRISE ADOPTÉES SUITE À LA LOI DU 26 MARS 2018

Grâce à un accès aux conventions collectives d'entreprise anonymisées - mais pas aux règlements de travail - l'analyse suivante a pu être dressée<sup>22</sup> : depuis le 9 avril 2018 jusqu'en mai 2022, seules 9 conventions collectives d'entreprise abordent la déconnexion au travail. Il faut cependant soulever que les partenaires sociaux se sont également emparés de la thématique au niveau sectoriel, au sein de 13 commissions et sous-commissions paritaires<sup>23</sup>.

De notre étude des conventions collectives d'entreprise, il ressort que, là où certaines d'entre elles se limitent à prévoir un engagement à aborder le sujet de la déconnexion à l'avenir - parfois en fixant une date à laquelle la politique sera adoptée ou en prévoyant un responsable d'un « exercice de droit de déconnexion » -, d'autres reconnaissent ou s'engagent à maintenir en tant que tel un « droit à la déconnexion » de leurs travailleurs.

Cependant, derrière les appellations de ce « droit » et les déclarations d'intention, quelles sont les modalités concrètes de ce droit visant à participer au respect du temps de repos, des jours de congés et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ?

Dans le milieu bancaire, une convention prévoit que « la mise à disposition d'un GSM professionnel ne peut porter préjudice à ce principe de déconnexion ». Une autre, au sein de ce même secteur, « s'engage à sensibiliser les *managers* et les télétravailleurs et à les protéger contre les risques inhérents à une connectivité exagérée et encourageant notamment la déconnexion et en fournissant des "best practices" concernant une utilisation raisonnable et équilibrée des outils numériques (tels que smartphone, e-mails, etc.) ».

Dans le secteur de la fabrication électrique, une convention collective d'entreprise prévoit que « chacun veillera à ne pas envoyer d'e-mail avant 8h30 et après 18h30, en utilisant par exemple l'option d'envoi différé dans *Outlook* » et à « ne pas organiser de réunion débutant avant 8h30, entre 12h30 et 13h30 ou après 17h30 ».

Dans le secteur de l'aide familiale, un accord collectif sur le télétravail structurel prévoit une certaine souplesse pour les visites à domicile, tout en rappelant le respect d'un droit à la déconnexion pour le travailleur : « il lui est conseillé de préciser ses jours et heures de travail sur sa messagerie ou sa signature électronique afin de l'y aider ».

Enfin, une dernière convention, dont le secteur n'a pas été communiqué, prévoit qu'il ne peut être attendu du travailleur de répondre, hors son temps de travail, aux mails, ni de prendre les appels téléphoniques. Voilà quasiment résumées les quatre années du droit à la déconnexion au travail en Belgique.

<sup>22</sup> Nous remercions la DG Relations collectives du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

<sup>23</sup> F. Robert, « Le droit à la déconnexion : entre virtualité existentielle et réalité essentielle », Orientations, octobre 2022, p. 9.

#### Conclusion

Si l'avancée belge a été fort timide en 2018, comme en témoignent les quelques conventions collectives d'entreprise susmentionnées, elle est enfin plus franche en 2022. Une poignée d'entreprises avait abordé la question durant les dernières années ; ce sont désormais des milliers d'entreprises qui vont devoir penser la déconnexion sauf si leur secteur d'activité ou le Conseil National du Travail les devance.

De son côté, la fonction publique fédérale, même si elle y est peu contrainte, pourrait innover grâce à la feuille de route des concertations établie par la Ministre de la fonction publique. En attendant que l'Europe sociale monte en puissance avec l'adoption prochaine d'une directive européenne sur la déconnexion, les pratiques étatiques varient entre soft et hard law, en misant sur une concertation sociale effective.



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

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 SUBCRIPTIONS AND RATES SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

# **TARIFS 2023**

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

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

# **PAR AN**

3 Numéros papiers (français)

1 Numéro électronique (anglais)

# **COMPTRASEC**

**UMR 5114** 

#### Mme Marie-Cécile Clément

Université de Bordeaux

Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex

FRANCE

Tél. 33(0)5 56 84 54 74

Email: revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impressa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105€
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais /1 issue in english / 1 número en inglés)	70€
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145€
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impressa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70€
	Article / Journal article / Artículo	6€
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envio incluidos		
<b>TVA</b> VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

#### MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB: <u>Le paiement en ligne</u> est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous conctater à <u>Online payment</u> is preferred. If you have any difficulty, please contact us at <u>El pago en linea</u> se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr



La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

# Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux 16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail: marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

http://comptrasec.u-bordeaux.fr

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

2022/4

#### **STUDIES**

WITH THE CONTRIBUTIONS OF:
Daniel Dumont, Maria Giovannone, Marcel Zernikow

#### THEMATIC CHAPTER

THE SOCIAL AND SOLIDARITY-BASED ECONOMY
(Coordinated by Isabelle Daugareilh and Mathieu de Poorter)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF:

Timothée Duverger, David Hiez, Emanuele Dagnino, Riccardo Tonelli & Laurentino Javier Dueñas Herrero, Mohamed Bachir Niang, Andrew B. Wolf & Maria Figueroa.

#### COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

THE JURISPRUDENTIAL PROTECTION OF THE WHISTLEBLOWER EMPLOYEE (Coordinated by Allison Fiorentino and Alexandre Charbonneau)

WITH THE CONTRIBUTIONS OF:

Abigail Osiki, Adriana Orifici, Lauren Kierans, Urwana Coiquaud & Jeanne Pérès.

# INTERNATIONAL LEGAL NEWS

AMERICA: USA

Asia-Oceania: Australia

EUROPE: IRELAND / ITALY / POLAND / REPUBLIC OF SERBIA / UNITED

KINGDOM

International Organizations: United Nations Organization

# À PARAÎTRE

2023/2

#### JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème: L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise Coordination par GILLES AUZERO ET ALLISON FIORENTINO

# JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

Thème : L'avis consultatif OC-27/21 de la CIDH : droits

collectifs des travailleurs et genre

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

# 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)

#### 2023/1

Etudes

Actualités Juridiques Internationales

#### 2023/2

Jurisprudence Sociale Comparée Jurisprudence Sociale Internationale Actualités des organisations internationales Chronique bibliographique

#### 2023/3

Dossier thématique Actualités Juridiques Internationales

#### 2023/4

Studies

Thematic Chapter Comparative Labour Case Law International Legal News

# Pour plus d'informations

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

#### Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

# **COMPTRASEC**

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale





40 euros ISSN 2117-4350