

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-LEGENDRÉ

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 SOLYMOSSI-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

ACTUALITÉS 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-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 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 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. Nyngione 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. 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), 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. Dožan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2023/1

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)

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 SOLYMOSSI-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

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. 254 **BELGIQUE** - Vanessa De Greef
- p. 260 **BULGARIE** - Atliana Mileva
- p. 264 **FRANCE** - Paul Vanpeene
- p. 266 **FRANCE** - Pauline Fleury & Maëllie Labarthe
- p. 274 **IRLANDE** - Caroline Murphy & Lorraine Ryan
- p. 280 **ITALIE** - Sylvain Nadalet
- p. 286 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - Elena Serebryakova
- p. 290 **PAYS-BAS** - NICOLA GUNDT
- p. 294 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - Martin Štefko
- p. 296 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - Ljubinka Kovačević
- p. 302 **SUÈDE** - Peter Ramsjö
- p. 308 **SUISSE** - Sabine Magoga Sabatier
- p. 314 **TURQUIE** - Kübra Doğan Yenisey & Seda Ergüneş Emrağ



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



REVENU DE CITOYENNETÉ ET OBLIGATION VACCINALE EN ITALIE

La fin de l'année 2022 a été marquée par le retour de deux sujets ayant marqué l'actualité législative italienne ces dernières années : le revenu de citoyenneté (ci-après « RDC ») et l'obligation vaccinale pesant sur le travailleur dans le cadre de la lutte contre la Covid-19. Alors que le programme du Gouvernement Meloni prévoyait l'abolition du revenu de citoyenneté, le projet d'une refonte des instruments de lutte contre l'exclusion a finalement été reporté à l'année prochaine¹. La réglementation du RDC a toutefois été remaniée pour 2023, notamment pour accentuer les obligations de retour au travail pesant sur les bénéficiaires (I). Quant à l'obligation vaccinale, qui a donné lieu tout au long de l'année 2002 à une « passe d'armes » entre les juges du fond, la Cour constitutionnelle vient de rendre une décision qui valide la suspension prévue à l'encontre du personnel de soin (II).

I - LE DURCISSEMENT DES CONDITIONS D'ACCÈS AU REVENU DE CITOYENNETÉ

Le revenu de citoyenneté italien porte mal son nom, dans la mesure où il s'agit d'un bénéfice relevant de l'assistance, qui n'est pas versé à la majorité des citoyens mais soumis à plusieurs conditions visant les membres d'un même foyer, dont les plus contraignantes concernent les personnes en âge de travailler². Même si cette aide se présentait initialement comme une mesure de politique active et non seulement de lutte contre la pauvreté, les mécanismes juridiques et administratifs introduits pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi se sont révélés être de piètre efficacité. Cela explique l'attention portée par le législateur à la redéfinition des offres d'emploi que le travailleur est contraint d'accepter sous peine de perdre le bénéfice de cette aide. Les conditions d'accès au RDC sont le produit d'une progressive évolution législative qui, sous l'influence du concept européen de *workfare*, a durci les règles permettant de bénéficier de ces prestations. Cette situation marque une rupture par rapport à la lecture du « droit/devoir de travail »

1 On peut toutefois douter que cette abrogation se produise concrètement l'année prochaine si l'on se base sur l'exemple des dispositifs en matière de retraites, dont les dérogations parvenant à échéance sont finalement reconduites d'année en année.

2 Pour un aperçu en français, voir E. A. Grasso, « Le "reddito di cittadinanza" italien en recherche d'identité : approche européenne et comparative », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°2020/1, p. 66 ; S. G. Nadalet, « Le "revenu de citoyenneté" italien : quelle place pour le travailleur ? », *Droit social*, n°10/2020, p. 821.

énoncé à l'article 4 de la Constitution, qui laisse au travailleur la liberté de choisir son parcours professionnel³.

Rappelons qu'à partir des années 2000⁴, en vertu du lien structurel entre l'accès à l'assurance-chômage et l'obligation de se rendre disponible à l'emploi (lien prenant la forme d'un « pacte » signé avec les services de l'emploi), la notion de « convenabilité » de l'offre d'emploi est apparue, impliquant une obligation d'acceptation dès lors que cette offre présente certaines caractéristiques (type de contrat, distance travail-domicile, type de missions, rémunération, etc.). Une loi de 2002⁵ avait renvoyé aux régions le soin de définir le cadre de l'offre « convenable », générant une grande variabilité de solutions adoptées localement qui pouvaient, de manière alternative ou complémentaire, mettre en avant le niveau de rémunération et le passé professionnel du demandeur d'emploi. Le législateur national ayant repris la main sur le sujet, la loi Fornero⁶ - qui réforma aussi l'assurance-chômage - a opéré un changement radical sur cette question en imposant des conditions d'accès ne tenant plus compte des compétences professionnelles du demandeur, en plus de déprécier le salaire de référence. De ce fait, le travailleur était incité à accepter n'importe quel travail dès lors que ce dernier n'était pas trop éloigné de son domicile.

On doit à la réforme du *Jobs Act*, notamment à son décret-loi n°150/2015, le fait d'avoir fixé le cadre des quatre critères (critères successivement précisés par un décret ministériel du 10 avril 2018) autour duquel s'articule l'offre d'emploi « convenable » (cadre qui servira de base pour la réglementation du RDC) :

- la cohérence entre l'emploi proposé et les compétences déjà accumulées ;
- la distance du lieu de travail et le temps nécessaire pour s'y rendre en transport en commun ;
- une rémunération proche du dernier salaire perçu ;
- la durée du chômage.

L'entrée en vigueur du RDC en 2019 (décret-loi n°4/2019) impliquait de prendre en compte les différents degrés de vulnérabilité des potentiels bénéficiaires, s'agissant aussi bien de travailleurs pauvres, de chômeurs ou d'individus souvent jeunes n'ayant jamais travaillé. Il était donc légitime de s'attendre à ce que la définition de l'offre convenable - et donc contraignante - fasse l'objet d'une spécification. Celle-ci a pris la forme d'une réglementation associant encore plus étroitement

3 Sur ce point et sur l'évolution de la législation, voir C. Garbuio, « L'offerta congrua di lavoro nel prisma del principio di condizionalità: tra parametri oggettivi e necessarie implicazioni soggettive », *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n°3/2019, p. 575.

4 Décret législatif n°181/2000.

5 Décret législatif n°297/2002.

6 Loi n°92/2012.

la distance travail-domicile et le nombre d'offres déjà rejetées, limité à trois⁷. Il en résultait qu'au bout d'un an, toute offre d'emploi proposée sur le territoire national était considérée comme « convenable » (des aides étant par ailleurs prévues pour faire face aux frais de déménagement).

La loi de finance 2022, sous le Gouvernement Draghi, avait déjà abaissé ce seuil en n'autorisant qu'un seul refus en cas de proposition de deux offres « convenables ». Outre la difficulté des services de l'emploi pour mettre en pratique cette réglementation, le point de tension résidait dans le type d'emploi proposé, pour lequel le texte renvoyait au cadre fixé pour l'assurance chômage en 2015, et donc au lien devant exister avec les compétences ou le secteur professionnels. Afin de restreindre dorénavant l'accès au RDC, jugé trop coûteux, la récente loi de finance pour 2023⁸ a décidé d'intervenir sur deux aspects fondamentaux du dispositif⁹: d'une part, elle retire le terme d'offre « convenable » dans le texte ; d'autre part, elle prévoit que l'ensemble du foyer perdra le bénéfice du RDC dès lors qu'un membre en âge de travailler refusera la première offre d'emploi qui lui est faite.

Le texte présente toutefois des incohérences - qu'elles soient le fruit de la précipitation liée à l'adoption de la loi de finance, ou bien le résultat d'un compromis politique - qui font peser sur les opérateurs la tâche difficile d'interpréter un certain nombre d'éléments cruciaux du dispositif. En effet, d'autres dispositions du décret-loi n°4/2019 continuent de renvoyer au cadre législatif de 2015 pour la définition de l'offre d'emploi « convenable », de sorte que l'interprétation dominante est que la nécessité d'un lien avec les compétences ou le secteur professionnel persiste¹⁰. Le gouvernement avait annoncé pour janvier l'adoption d'un décret permettant de préciser la notion d'employabilité spécifique au RDC mais, à l'heure où sont écrites ces lignes, celui-ci n'a toujours pas été publié. Un autre élément important de la réforme reste en attente de publication : la détermination des parcours de formation/requalification d'au moins 6 mois, auxquels doivent être obligatoirement assignés les bénéficiaires du RDC, et notamment les jeunes sans formation.

Rappelons, enfin, que le RDC ne comporte pas, comme en France (« RSA activité » devenu « prime d'activité »), un volet clair d'incitation économique à l'emploi, dans

7 La première version de la loi (art. 4, al. 9) prévoyait que, durant les 12 premiers mois, une offre était considérée convenable si le lieu de l'emploi était situé à moins de 100 kilomètres ou possible à rejoindre en moins de 100 minutes par les transports en commun, s'il s'agissait de la première offre proposée. La distance passait à 150 kilomètres en cas de deuxième offre d'emploi, et à tout le territoire national en cas de troisième offre. Au bout de 12 mois, les première et deuxième offres d'emploi étaient « convenables » si situées dans un rayon n'excédant 250 kilomètres, tandis que la troisième offre pouvait porter sur tout le territoire national.

8 Art. 1, al. 313-321, loi n°197/2022.

9 En plus d'autres aspects, tels que la durée du bénéfice ou encore les obligations de formations/requalification pesant sur les bénéficiaires, l'obligation pour les communes de mettre en place des travaux d'utilité publique, etc. On notera par ailleurs que la Commission européenne vient d'enclencher une procédure d'infraction contre l'Italie pour violation du règlement européen n° 492/2011 et de la Directive n°2004/38/CE en raison des conditions concernant les bénéficiaires de nationalité non italienne.

10 On observe, par ailleurs, que les règles sur la distance kilométrique acceptable n'ont pas été abrogées, de sorte que des doutes persistent sur les conditions de leur applicabilité.

la mesure le dispositif donne droit - pour les bas salaires - à un complément allant seulement jusqu'au revenu prévu¹¹. On peut considérer comme un point « positif » le fait que la réforme ait aussi prévu que les sommes perçues du titre des contrats de travail saisonniers ou intermittents - autrement dit les « petits boulots » - ne soient pas pris en compte dans le calcul du revenu du foyer, à concurrence d'un plafond de 3000 euros par an.

II - L'OBLIGATION VACCINALE : SUITE ET FIN ?

Faisant suite à notre précédente contribution¹², il semble intéressant de revenir sur l'étendue de l'obligation vaccinale en Italie - tout d'abord introduite à l'égard de catégories spécifiques, puis étendue à tous les travailleurs de plus de 50 ans - ainsi que sur le premier contentieux découlant des recours de salariés s'opposant à la suspension de leurs contrats de travail. Si ces obligations ont progressivement été abandonnées courant 2022, celle concernant le personnel de soin (introduite par le décret-loi n°44/2021), à l'origine de l'essentiel du contentieux, a continué à perdurer bien après l'échéance initialement prévue au 31 décembre 2021 mais repoussée par le Gouvernement Meloni au 1^{er} novembre 2022¹³. Ces différents contentieux avaient abouti, devant les juges de fond, à des décisions contradictoires, notamment sur la question de savoir s'il appartenait à l'employeur, en vertu d'un principe général de reclassement, d'évaluer la possibilité de déplacer les travailleurs non vaccinés à des postes ne faisant courir aucun risque aux patients¹⁴. Tel était en effet l'objectif poursuivi par l'obligation vaccinale faite au personnel soignant via l'article 4 du décret-loi n°44/2021 : la protection de la santé publique et la sécurité des établissements de soin.

La décision de la Cour Constitutionnelle du 1^{er} décembre 2022¹⁵ était donc très attendue. Même si la Cour n'a pas été saisie de toutes les questions soulevées devant les juges du fond, le contenu du recours, concernant notamment l'interprétation à donner au droit à la santé tel que prévu par l'article 32 de la Constitution, a permis à cette dernière d'appliquer le cadre déjà établi par sa jurisprudence pour valider des obligations vaccinales similaires, considérées d'autant plus justifiées face à la pandémie de Covid-19. Ce cadre d'analyse se base sur principalement sur l'application des principes de « justification » (caractère raisonnable) et de « proportionnalité ». Si l'article 32 de la Constitution affirme le droit à l'autodétermination en matière de traitement sanitaire, la Cour observe que cette disposition se trouve au carrefour de deux dimensions que sont les « droits fondamentaux de la personne » et « l'intérêt de la collectivité », de sorte que l'article 32 incorpore également, dans le domaine de la protection de la santé les devoirs de solidarité nationale inscrits, pour leur part, à l'article 2 de la Constitution. Il appartient au législateur de concilier ces deux

11 Les normes prévoient seulement un « décompte de 20% » dans le calcul des revenus s'ils proviennent du travail.

12 S. Nadalet, « La législation italienne entre obligation vaccinale au travail et parité femmes-hommes », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°2022/1, p. 200.

13 Art. 7 du décret législatif n°16/2022.

14 Voir notamment S. Nadalet, « L'obligation vaccinale du travailleur dans la législation italienne contre la covid-19 », *RDT*, n°6/2022, p. 405.

15 Décision n°14/2023, dont les motivations ont été publiées seulement mi-février 2023.

dimensions sur la base des connaissances scientifiques dont il dispose, la Cour ayant quant à elle le devoir de contrôler la cohérence des lois adoptées au regard des données médico-scientifiques établies, de leur caractère « non déraisonnable » par rapport à l'objectif poursuivi, ainsi que la proportionnalité des mesures adoptées eu égard à cet objectif.

Sur le premier point, la Cour considère que l'obligation introduite à l'égard du personnel de soin n'était pas déraisonnable face à la nécessité de freiner la diffusion du virus dans les services de santé et d'éviter ainsi tout dysfonctionnement. On remarque que ce second objectif, qui fait référence aux risques générés par la contagion entre les travailleurs eux-mêmes, n'était clairement pas celui indiqué dans le texte de l'article 4. La Cour renvoie de manière générique, à l'appui de son raisonnement, aux conclusions de l'Institut Supérieur de la Santé (organisme public) concernant les effets positifs du vaccin - qu'ils concernent indifféremment la transmission du virus ou la gravité de l'infection -, puis cite plus précisément le fait que, selon cet Institut, la vaccination aurait permis de réduire de 6% à 1,5% le nombre de travailleurs contaminés, et donc potentiellement absents.

Sur le second point, elle considère que la mesure adoptée - c'est-à-dire la suspension, sans rémunération ni indemnité, des contrats de travail des personnels récalcitrants - est proportionnelle à l'objectif poursuivi. Elle prend appui sur d'autres mesures similaires, comme celles adoptées en France et validées par le Conseil d'Etat (qu'elle cite à titre d'exemple)¹⁶, et rappelle que dans d'autres pays (Allemagne, Royaume-Uni, Etats-Unis), la non-vaccination peut aboutir à un licenciement. Elle oublie en passant de signaler la décision du Conseil d'Etat grec qui, sur la base du même principe de proportionnalité, avait statué un mois plus tôt dans un sens différent¹⁷.

Nous pourrions être tentés de reprocher à la Cour son approche formaliste, voire excessivement « institutionnelle », consistant dans un premier temps à ne pas mettre en discussion les évaluations des organismes publics sur lesquels l'Etat a fondé sa politique sanitaire. Mais une Cour constitutionnelle aurait-elle pu, dans sa recherche de « cohérence » des mesures sanitaires adoptées, mettre dos à dos les différentes études concernant l'efficacité du vaccin - notamment en termes de transmission - puis opérer un choix ? C'est ce que font en revanche les juges du fond pour déterminer l'origine professionnelle d'une maladie. Cette même approche, s'agissant de l'application du principe de proportionnalité, s'expose en revanche davantage à la critique dans la mesure où la Cour n'est pas allée au-delà de la qualification législative selon laquelle la mesure de suspension n'est juridiquement pas une sanction disciplinaire, et ne donne donc pas droit aux mêmes garanties.

Sur un plan formel, cela semble logique dans la mesure où l'employeur - ou l'Ordre de santé - ne faisait qu'appliquer une règle nationale. Cela ne correspond évidemment pas au ressenti des travailleurs concernés, qui n'avaient pas même droit aux indemnités de nature « alimentaires » prévues dans le cadre des procédures

¹⁶ Conseil d'Etat, 28 janvier 2022, n°457879, § 12.

¹⁷ Information aussi relatée par la presse française : www.lepoint.fr/monde/grece-le-gouvernement-reintegre-a-contre-coeur-les-soignants-non-vaccines-29-11-2022-2499655_24.php

disciplinaires pour des actes nettement plus graves que ceux de faire courir « un plus grand risque de contagion ».

On aurait pu s'attendre de la part de la Cour constitutionnelle à ce qu'elle prenne en compte, dans le cadre de son jugement de proportionnalité, l'impact « réel » des mesures sur le contrat de travail des travailleurs, et par-delà même sur leurs conditions de vie. On pourrait aussi se demander, dans le cadre d'un jugement de proportionnalité portant sur le risque de paralysie des hôpitaux, s'il n'était pas souhaitable de mettre dans la balance le grave impact généré par la suspension d'un nombre significatif de soignants.

Enfin, notons que cette question pourrait prochainement connaître un nouveau rebondissement au regard du droit de l'Union européenne, non seulement parce qu'un renvoi préjudiciel à la CJUE par un tribunal italien est en cours¹⁸, mais également parce que certains juges ont décidé d'appliquer directement le Règlement UE 953/2021, qui se substitue aux normes italiennes prévoyant la suspension du personnel de soin non vacciné¹⁹ et interdit les discriminations directes ou indirectes à l'égard des personnes ayant fait le choix de ne pas être vaccinées.

18 C-765/21, sur demande du Tribunal de Padoue, 7 décembre 2021. Voir B. Rossilli, « L'obbligo vaccinale per gli operatori sanitari al vaglio della Corte di Giustizia dell'Unione europea: qualche breve valutazione sulla legittimità, sulla proporzionalità della misura e sui suoi effetti non discriminatori », *Giustiziansieme.it*, 9 juin 2022.

19 Tribunal de Bologne, Ordonnance n°10063/2022 du 11 octobre 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^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} 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

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2023

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.compтрasec@u-bordeaux.fr

| | | Prix/Price/Precio |
|--|---|-------------------|
| Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual | Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (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 Impresa | 40 € |
| | Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica | 70 € |
| | Article / 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

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

REVUE

2023/1

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 (IAL LJ), 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

Études

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

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350