

2023/2

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'INGÉRENCE DU JUGE DANS LA GESTION DE L'ENTREPRISE

Coordination par Gilles AUZERO et Allison FIORENTINO

Gilles AUZERO & Allison FIORENTINO ~ La réalité de l'immixtion du juge dans la gestion de l'entreprise

Benjamin DABOSVILLE ~ Le contrôle du juge sur le motif économique de licenciement - Comparaison franco-allemande

Isabelle DESBARATS ~ Gestion du fait religieux en milieu de travail : le juge français, garant d'un équilibre des droits

Simone Pietro EMILIANI ~ Le déclin du principe d'incontestabilité des choix organisationnels de l'employeur en Italie

Melda SUR ~ Le juge et les pouvoirs gestionnaires de l'employeur en Turquie

Jean-Paul DAUTEL ~ L'usage des questionnaires médicaux de préembauche au Québec

Yaroslava GENOVA ~ L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise en Bulgarie

Matthew W. FINKIN ~ La Cour suprême des États-Unis face aux prérogatives managériales et à la négociation collective

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

HUGO BARRETTO GHIONE - Interaction, appropriation et complémentarité des normes de l'OIT sur la liberté syndicale et la grève dans l'avis consultatif OC 27/21 de la Cour interaméricaine des droits de l'homme

MARÍA GORROCHATEGUI POLO - Les droits collectifs du travail et le genre dans les systèmes interaméricain et européen des droits de l'homme

JULIETA LOBATO - Le droit de grève dans le Système interaméricain des droits de l'homme : l'affaire Extrabajadores de la Cour interaméricaine des droits de l'homme (CIDH)

ACTUALITÉS

Organisation Internationale du Travail - Organisation des Nations Unies - Union Européenne

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

J.-P. LABORDE - E. von Adfamovich & M. Zernikow, *Philosophical and Sociological Reflections on Labour Law in Times of Crisis*S. G. NADALET - P. Auvergnon & B. Lavaud-Legendre, *Violences et relations de travail - Approches de droits français, étrangers et international : Liber Amicorum Sandrine Laviolette*L. CASAUX-LABRUNÉE & B. GERNIGON - B. Delmas, *La compétence universelle du juge en droit du travail - Analyse de la transnationalisation du contentieux du travail*M. TISSIER-RAFFIN - B. Lormeteau & M. Torre-Schaub, *Droit et changement climatique : Comment répondre à l'urgence climatique ? Regards croisés à l'interdisciplinaire*J.-P. LABORDE - C. Marzo et al., *Le droit social en dialogue, Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau : Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*

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 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), L. Lurie et E. Edo (Israël), 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 S. Sarmento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvo 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. García 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, M. Ribeyrol-Subrenat et P. Vanpeene (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. G. 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

2023/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

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)

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'INGÉRENCE DU JUGE DANS LA GESTION DE L'ENTREPRISE

COORDINATION PAR GILLES AUZERO ET ALLISON FIORENTINO

- p. 6** **GILLES AUZERO & ALLISON FIORENTINO**
La réalité de l'immixtion du juge dans la gestion de l'entreprise
- p. 8** **BENJAMIN DABOSVILLE**
Le contrôle du juge sur le motif économique de licenciement -
Comparaison franco-allemande
- p. 18** **ISABELLE DESBARATS**
Gestion du fait religieux en milieu de travail : le juge français, garant d'un
équilibre des droits
- p. 32** **SIMONE PIETRO EMILIANI**
Le déclin du principe d'incontestabilité des choix organisationnels de
l'employeur en Italie
- p. 44** **MELDA SUR**
Le juge et les pouvoirs gestionnaires de l'employeur en Turquie
- p. 54** **JEAN-PAUL DAUTEL**
L'usage des questionnaires médicaux de préembauche au Québec
- p. 64** **YAROSLAVA GENOVA**
L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise en Bulgarie
- p. 76** **MATTHEW W. FINKIN**
La Cour suprême des États-Unis face aux prérogatives managériales et
à la négociation collective

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

- p. 84** **HUGO BARRETTO GHIONE**
Interaction, appropriation et complémentarité des normes de l'OIT
sur la liberté syndicale et la grève dans l'avis consultatif OC 27/21 de
la Cour interaméricaine des droits de l'homme
- p. 96** **MARÍA GORROCHATEGUI POLO**
Les droits collectifs du travail et le genre dans les systèmes
interaméricain et européen des droits de l'homme
- p. 110** **JULIETA LOBATO**
Le droit de grève dans le Système interaméricain des droits de
l'homme : l'affaire Extrabajadores de la Cour interaméricaine des
droits de l'homme (CIDH)

ACTUALITES DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

- p. 118 **BAPTISTE DELMAS** ~ OIT - L'agenda politique du nouveau directeur général de l'OIT : transformer les risques en opportunité
- p. 124 **ELENA SYCHENKO** ~ ONU - Analyse des observations finales adoptées des deux Comités des droits de l'homme de l'ONU en 2022
- p. 130 **HÉLÈNE PAYANCÉ** ~ UE - La loi de sécurité sociale applicable au personnel navigant d'une compagnie aérienne *low cost* non couvert par des certificats A1

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 138 **Jean-Pierre LABORDE**
Eduardo von Adfamovich & Marcel Zernikow, *Philosophical and Sociological Reflections on Labour Law in Times of Crisis*, Cambridge Scholars Publishing, 2022
- p. 144 **Sylvain Giovanni NADALET**
Philippe Auvergnon & Bénédicte Lavaud-Legendre, *Violences et relations de travail - Approches de droits français, étrangers et international : Liber Amicorum Sandrine Laviolette*, Presses Universitaires de Bordeaux, 2022
- p. 148 **Lise CASAUX-LABRUNÉE & Bernard GERNIGON**
Baptiste Delmas, *La compétence universelle du juge en droit du travail - Analyse de la transnationalisation du contentieux du travail*, Bruylant, coll. À la croisée des droits, 2022
- p. 152 **Marion TISSIER-TAFFIN**
Blanche Lormeteau, Marta Torre-Schaub (dir.), *Droit et changement climatique : Comment répondre à l'urgence climatique ? Regards croisés à l'interdisciplinaire*, Mare & Martin, 2020
- p. 156 **Jean-Pierre LABORDE**
Claire Marzo, Etienne Pataut, Sophie Robin-Olivier, Pierre Rodière & Gilles Trudeau (dir.), *Le droit social en dialogue, Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau, Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*, Bruylant, 2022

**JURISPRUDENCE
SOCIALE INTERNATIONALE**

**COMMENTAIRES
ACTUALITÉS**



L'AGENDA POLITIQUE DU NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'OIT : TRANSFORMER LES RISQUES EN OPPORTUNITÉS

Le discours d'investiture du nouveau directeur général de l'Organisation Internationale du Travail est un moment attendu. Celui de M. Gilbert F. Houngbo ne déroge pas à la règle.

Dans son discours prononcé le 31 octobre 2022, l'ancien Premier ministre du Togo et directeur adjoint du BIT pour les opérations de terrain, s'est adressé tant aux destinataires des normes de l'Organisation qu'à son personnel. L'agenda politique de la nouvelle direction est relativement clair : transformer les crises du moment en opportunités permettant de renforcer la capacité de l'OIT à soutenir ses mandants, notamment par une présence plus importante sur le terrain.

M. Houngbo identifie trois défis auxquels l'OIT doit répondre prioritairement : l'émergence de l'économie et des plateformes numériques **(I)**, les chaînes d'approvisionnement **(II)** et la transition écologique vers des emplois verts **(III)**.

Notons parmi ces annonces l'appel à l'institution d'une « Coalition mondiale pour la justice sociale » - associant l'OIT, les agences de l'ONU, les institutions financières internationales, la société civile, le secteur privé, les partenaires du développement et le milieu universitaire -, mais aussi cinq nouveaux programmes d'actions qui transcenderaient les départements techniques de l'Organisation.

Maintenir le cap de la justice sociale en se confrontant aux crises actuelles par le recours appuyé au dialogue institutionnel et à l'assistance technique, voilà, semble-t-il, le projet du nouveau directeur. Le projet de Gilbert F. Houngbo est ambitieux. Il se heurte pourtant, d'emblée, à de sérieuses difficultés.

I - L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME : UNE OPPORTUNITÉ MANQUÉE

Peu de temps avant le discours de son nouveau directeur général, l'OIT avait eu l'occasion de relever le défi posé par l'économie de plateforme au monde du travail. C'est une opportunité manquée.

En mars 2021, lors de sa 341^{ème} session, le Conseil d'Administration avait demandé au Bureau de convoquer une réunion tripartite d'experts sur la question du travail décent dans l'économie des plateformes numériques, le but étant de fournir une première analyse du phénomène afin, le cas échéant, d'engager une discussion générale voire d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence de 2025 une action normative¹.

1 CA, 344^{ème} session, mars 2022.

Le groupe s'est réuni du 10 au 14 octobre 2022. Ses débats se sont appuyés sur un document d'information établi par le Département des conditions de travail et de l'égalité², dans lequel est richement résumée la situation, qu'il s'agisse de la cartographie des acteurs en présence, des secteurs d'activité concernés, des difficultés juridiques suscitées, notamment quant à la qualification de la relation de travail ou à l'accès des travailleurs de plateforme à la protection sociale et au droit de négociation collective.

Sur les six points abordés par les experts³, la seule convergence a porté sur l'intérêt de poursuivre les recherches. Mais aucun accord n'a été trouvé sur le fond, y compris sur des questions qui pouvaient paraître comme n'étant pas les plus complexes ou, du moins, pas les plus crispantes au regard des désormais nombreuses recherches menées sur le sujet, notamment au sein de l'OIT.

Par exemple, sur la définition de l'économie de plateforme et du travail qui y est réalisée, le document d'information était clair sur l'hétérogénéité des modèles d'affaires mais préconisait néanmoins une approche par l'intermédiation qui commence aujourd'hui à faire consensus : « un service numérique qui facilite les interactions entre deux groupes ou plus d'utilisateurs distincts mais interdépendants (des particuliers ou des entreprises) qui interagissent à travers ce service sur Internet »⁴.

Tandis que les porte-paroles des groupes travailleurs et gouvernements acceptaient cette définition, le groupe employeur s'y est opposé, arguant du fait qu'une recherche plus approfondie serait encore nécessaire. Cette même répartition - et le même argument côté patronal - s'est jouée pour la plupart des autres questions, le groupe employeur s'illustrant par son isolement et, à l'inverse, les groupes travailleurs et gouvernements se rejoignant à plusieurs reprises.

Il existe néanmoins un point de convergence tripartite qui n'est pas mis en avant dans le rapport de la réunion d'experts et qui mérite pourtant d'être signalé. L'ensemble des groupes reconnaissent que l'économie de plateforme pourrait constituer une opportunité pour extraire de nombreux travailleurs du secteur informel. Dans la mesure où l'organisation des activités de travail par plateforme prend par définition appui sur Internet, les tâches réalisées sont systématiquement tracées. Cette traçabilité pourrait ainsi permettre de prendre en compte le travail fait, et d'en tirer des conséquences sur le plan social et fiscal.

Aucune de ces pistes n'est malheureusement approfondie, mais cet aspect pourrait éventuellement réapparaître par la suite. Quoi qu'il en soit, il faut considérer que l'action normative de l'OIT sur le sujet est pour le moment au point mort, le risque ici étant de voir le groupe employeur temporiser encore de longues années, le temps que les études scientifiques s'accumulent.

2 *Le travail décent dans l'économie de plateforme*, MEDWPE/2022.

3 Cartographie des plateformes, enjeux en termes d'emploi, qualification de la relation de travail, conditions de travail dans l'économie de plateforme, liberté d'association et droit de négociation des travailleurs de plateforme, action normative de l'OIT sur le sujet. Voir *Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy*, MEDWPE/2022/8.

4 *Le travail décent dans l'économie de plateforme*, *op. cit.*

II - LE TRAVAIL DÉCENT DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT : UNE OPPORTUNITÉ PEU PRISE AU SÉRIEUX

Si, comme semble l'indiquer le nouveau directeur général de l'OIT, les chaînes d'approvisionnement représentent - encore - un risque pour le travail décent, on peut se demander où sont les opportunités qu'entend saisir l'Organisation. En effet, le décalage est toujours aussi saisissant entre, d'un côté, l'alarmisme de la situation dont se font régulièrement écho les documents de recherche publiés par l'OIT et, de l'autre, l'action de l'Organisation.

À ce sujet, le groupe de travail tripartite chargé d'examiner les options à envisager « pour garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement » s'est réuni du 27 juin au 1^{er} juillet 2022. Il s'agissait, pour les experts, d'effectuer un bilan cinq ans après l'adoption du texte révisé de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en 2017, et, le cas échéant, de faire des propositions pour combler les lacunes normatives en la matière.

Le constat fait par la vice-présidente en dit assez long sur la représentation en interne de la politique menée sur le sujet depuis quarante ans : « La vice-présidente a fait observer que l'OIT travaillait depuis trop longtemps sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement sans stratégie claire »⁵.

Après lecture du rapport d'experts, la clarification de la stratégie pour résoudre les problèmes identifiés ne saute pas particulièrement aux yeux⁶. Toutes les difficultés connues depuis des années pour garantir un travail décent dans les chaînes d'approvisionnement sont bien rappelées. La réponse suggérée l'est également : l'assistance technique. Les experts invitent notamment le Conseil d'Administration à donner les moyens au Centre de formation de Turin de « renforcer les capacités des mandants » par l'élaboration de MOOC et d'auto-évaluations. La compréhension des enjeux est évidemment un aspect important mais leur prise à bras le corps semble encore assez éloignée de la volonté de ceux qui font l'OIT.

Ce qui est le plus regrettable et, finalement, le moins compréhensible, est l'absence totale de référence sérieuse aux négociations menées depuis plusieurs années au sein de l'ONU pour adopter un traité contraignant à l'égard des entreprises transnationales⁷. De même que rien n'est dit des accords-cadres internationaux, qui représentent pourtant une sérieuse opportunité pour l'OIT d'intervenir dans la régulation des activités des entreprises transnationales, ne serait-ce que dans le rôle

5 Réunion du Groupe de travail tripartite chargé d'examiner les options à envisager pour garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement, 2022, TWGSC/2022/2, n°8.

6 Voir également *Éléments constitutifs d'une stratégie globale de réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement*, OIT, 5 juillet 2022 : https://www.ilo.org/global/topics/supply-chains-preview/news-events/wg-on-ensuring-dw-in-supply-chains/WCMS_850442/lang-fr/index.htm

7 La doctrine s'est déjà étonnée de l'absence de l'OIT à ces négociations, ne serait-ce qu'en qualité d'observatrice. Voir A. Guamán Hernández, « L'OIT peut-elle relever le défi des multinationales ? », *RDT*, n°2, 2020, p. 84.

d'arbitre sur l'interprétation des dispositions conventionnelles. Rien n'est dit non plus de l'Accord Bangladesh, dont le modèle vient d'être exporté au Pakistan et qui représente également une initiative des plus intéressantes du moment⁸.

La réunion du groupe d'experts interroge : la régulation des chaînes d'approvisionnement est-elle aujourd'hui un défi sérieusement relevé par l'OIT ? De la réponse à cette question dépend pourtant une grande part de la capacité à relever les autres défis, que ce soit la plateformes des activités ou l'incidence du réchauffement climatique sur les emplois.

III - LES EMPLOIS VERTS : UNE RÉELLE OPPORTUNITÉ

Le défi environnemental est probablement celui relevé avec le plus de volontarisme par l'Organisation Internationale du Travail. Cela fait maintenant dix ans que la Conférence Internationale du Travail promeut la notion d' « emplois verts »⁹, définie largement par la Conférence internationale des statisticiens du travail comme « un sous-ensemble d'emplois dans le secteur de l'environnement qui répond aux exigences du travail décent »¹⁰.

L'adoption par l'OIT en 2015 des « Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous », à la suite d'une réunion d'experts tripartite, tranche nettement avec l'échec des négociations menées sur l'économie de plateforme¹¹, alors même que l'étendue des connaissances scientifiques sur les liens entre travail et environnement n'est probablement pas plus large que celles concernant le travail de plateforme. Ne serait-ce qu'au sein de l'OIT, aucune étude d'ampleur n'avait encore été réalisée sur la transition verte des entreprises.

C'est maintenant chose faite, depuis la publication, le 14 novembre 2022, d'un rapport extrêmement riche sur le sujet, réalisé aux plans macro et microéconomique¹². De nombreuses informations sont fournies sur le type de mesures prises par les entreprises pour contribuer à la transition environnementale, qui sont différentes en fonction de leur taille ou de leur secteur d'activités.

En outre, les auteurs font un point d'étape utile sur les dispositions légales adoptées dans le monde pour inciter ou contraindre les entreprises à « verdir » leur activité. La France est régulièrement citée, que ce soit au titre du droit des salariés à être informés par l'employeur des risques que peut faire peser le procédé de fabrication sur l'environnement et sur les mesures prises pour les éviter¹³, ou sur le droit d'alerte qui leur est reconnu lorsque, de bonne foi, les salariés estiment que la fabrication fait peser un risque grave sur l'environnement¹⁴.

8 <https://internationalaccord.org/updates#794ad50c-189a-4671-85bc-5157f2fe9cf1>

9 Conférence internationale du travail, 102^{ème} session, 2013.

10 19th International Conference of Labour Statisticians, 2013, *Guidelines concerning a statistical definition of employment in the environmental sector*, ICLS/19/2013/3, § 13.

11 *Ibid.*

12 *Greening enterprises. Transforming processes and workplaces*, 2022.

13 Article L. 4141-1 du Code du travail inséré par la loi n°2013-316 du 16 avril 2013.

14 Article L. 4133-1 du Code du travail inséré par la même loi.

Pour autant, d'autres législations sont prises en exemple pour le droit de retrait environnemental qu'elles reconnaissent aux travailleurs. La Géorgie, le Canada et l'Afghanistan lient encore ce droit à la protection de la santé, tandis que l'Afrique du Sud fait de l'atteinte « grave et imminente » à l'environnement un motif autonome de retrait¹⁵. Plusieurs observations peuvent être formulées à l'égard de cette étude.

Tout d'abord, il est explicitement indiqué qu'il manque encore de données suffisamment précises pour dresser des liens systématiques entre les initiatives entrepreneuriales de diminution de l'empreinte carbone et la quantité aussi bien que la qualité des emplois créés¹⁶. Par conséquent, les tendances observées, notamment s'agissant de l'augmentation du nombre d'emplois observée dans les entreprises ayant pris plusieurs mesures vertes, devront être confirmées.

Ensuite, et cela interroge davantage, alors que les « Principes directeurs » de 2015 faisaient des politiques de développement des compétences un outil important de transition juste, l'étude n'aborde quasiment pas cette question, sauf pour mentionner certaines politiques locales de sensibilisation des salariés à la protection de l'environnement. Il serait pourtant fort utile de disposer d'éléments de connaissance comparés sur la façon dont les États et les partenaires sociaux s'emparent du sujet, afin précisément d'organiser et d'anticiper l'évolution de la main-d'œuvre, en particulier au niveau sectoriel.

Enfin, l'étude n'aborde pas les relations professionnelles alors qu'il s'agissait là d'une dimension majeure des « Principes directeurs ». Or, une fois encore, il serait intéressant de comprendre comment, partout où cela existe, les législations nationales incitent ou contraignent les entreprises à associer les représentants du personnel dans les prises de décision pouvant avoir une incidence environnementale.

De même, rien n'est dit des éventuelles négociations collectives sur le sujet¹⁷.

Conclusion

Les défis qui menacent le plus directement l'activité de l'OIT peinent à provoquer une réaction politique et normative - globalisation, plateformes - tandis que celui qui la menace indirectement a suscité une convergence tripartite rapide. Quelle signification accorder à ce paradoxe ?

Il est possible d'y voir une réelle opportunité : celle de faire de la transition juste le moyen, pour l'Organisation, de garantir l'application de ses normes là où elle peine à le faire, notamment dans les chaînes globales de valeur. Mais l'étendue limitée des transformations normatives que ce projet a jusque-là enfantées invite à privilégier une

15 *Greening enterprises. Transforming processes and workplaces*, p. 68.

16 *Ibid.*, p. 111.

17 La recherche a pourtant débuté sur ce sujet : P. Tomassetti (dir.), *Agreement : Labour and Environmental Sustainability (A green mentality for collective bargaining)*: <https://hal.science/hal-03018046/>. Pour la France, voir A. Bugada (dir.), *Négociation collective et environnement*, Lexis Nexis : Planète social, coll. Travaux, 2021.

autre interprétation : celle du risque de prendre l'ombre (le dérèglement climatique et ses effets sur l'emploi) pour la proie (l'activité économique globale).

Trouver l'adhésion des trois parties sur ce sujet politiquement correct est sans doute plus simple. Mais jusqu'à quand ?



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

Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

PAR AN

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

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

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

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

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

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Achévé d'imprimer en mai 2023
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint
Dépôt légal 2^{ew} trimestre 2023
Imprimé en France

REVUE

2023/2

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

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

2023/1

ÉTUDES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

À PARAÎTRE

2023/3

DOSSIER THÉMATIQUE

LA QUESTION SOCIALE À L'ÉPREUVE DE L'ENVIRONNEMENT
COORDINATION PAR JÉRÔME PORTA

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

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
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