

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. Bagarić 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**



LES OBSERVATIONS FINALES DES DEUX COMITÉS DES DROITS DE L'HOMME DE L'ONU DE 2022

En 2022, le Comité des droits de l'homme (CDH) a tenu trois sessions et examiné les rapports de l'Éthiopie, du Japon, du Kirghizistan, du Nicaragua, des Philippines, de la Fédération de Russie, de la Chine (Hong-Kong et Macao), de la Géorgie, de l'Irlande, du Luxembourg, de l'Uruguay, de la Bolivie, du Cambodge, d'Irak, d'Israël et du Qatar¹. Le CDH a analysé les problèmes du travail forcé, des discriminations (en particulier des femmes, des Roms et des personnes handicapées), de la protection de la liberté d'association et des restrictions au droit de grève. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC) a, pour sa part, tenu deux sessions et adopté les observations finales concernant le Bahreïn, la Biélorussie, la République tchèque, la République démocratique du Congo, la Serbie, l'Ouzbékistan, El Salvador, le Guatemala, l'Italie, le Luxembourg, la Mongolie et le Tadjikistan². Il s'est concentré en particulier sur les questions relatives au salaire minimum, à la discrimination et au chômage. Nous examinerons tout d'abord, la question des entreprises et des droits de l'homme **(I)**, puis celle de l'exploitation du travail au Qatar dans les observations du CDH **(II)**. Nous nous intéresserons ensuite au problème de la traite des êtres humains dans les observations des deux Comités **(III)**, et enfin à celui du harcèlement sexuel dans les observations finales du CDESC **(IV)**.

I - LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

L'examen de la jurisprudence du CDH et du CDESC est publié dans cette Revue depuis près de 10 ans et a débuté alors que l'ONU avait déjà adopté le *Global Compact*³ en 2000 et les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme (UNGP) en 2011, deux instruments de promotion de l'engagement des entreprises à respecter les droits de l'homme.

En outre, en 2014, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a pris des mesures pour élaborer un instrument international juridiquement contraignant visant à réglementer les activités des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales⁴ ; un instrument qui est en discussion depuis près de 7 ans. Rien ne figure dans les Pactes des droits de l'homme concernant les obligations de l'entreprise, ou les obligations des États de s'assurer du devoir de vigilance de l'entreprise. Cependant, le mouvement constaté au

1 Sessions n°134-136 : https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CCPR

2 Sessions n°71-72 : https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CESCR

3 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

4 <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/binding-treaty/>

sein de l'ONU visant à amener les entreprises, *a minima*, à rendre compte des droits de l'homme (si ce n'est pas encore la responsabilité), a eu un impact sur les activités du CDH et du CDESC. En particulier, il a été noté que le CDESC incitait les États développés à mettre en œuvre, dans leur législation et pratique nationales, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et à adopter un cadre rendant les entités commerciales responsables des violations des droits de l'homme⁵.

En 2021, les deux Comités avaient déjà adopté leurs conclusions sur la question des entreprises et des droits de l'homme. Mais, en 2022, la tendance s'est renforcée dans les activités de la CDESC, en dépit du fait qu'elle soit restée presque inaperçue dans les observations finales du CDH. En particulier, le CDESC, dans presque toutes les observations adoptées en 2022 à l'égard des pays développés (par exemple l'Italie) et ceux en voie de développement (la Mongolie, El Salvador, Bahreïn, le Congo et le Guatemala), a recommandé de suivre son Observation générale n°24 (2017) en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Cette Observation souligne les obligations des États dans le cadre des activités commerciales. Le Comité a recommandé aux États (notamment la Serbie, le Guatemala et l'Ouzbékistan) d'adopter des mesures législatives et administratives appropriées permettant de s'assurer que les entreprises qui opèrent dans l'État partie exercent une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, ceci afin d'éviter que leurs activités n'entraient l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels ; de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la responsabilité juridique des entreprises - qui opèrent/ont leur siège social, et/ou relèvent de la juridiction de l'État partie - s'agissant des violations des droits économiques, sociaux et culturels résultant de leurs activités ; et de veiller à ce que des réparations appropriées soient proposées aux victimes.

Ainsi, le Comité, par son interprétation du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, transforme l'approche non contraignante de l'ONU sur les obligations des entreprises dans le domaine des droits de l'homme en une version plus stricte, suivant ainsi la tendance européenne à adopter des lois sur la devoir de vigilance des entreprises en matière de droits de l'homme⁶. Le CDESC s'est montré très rigoureux dans l'évaluation de la politique des entreprises et des droits de l'homme en Italie, relevant que le décret-loi n°231/2001 ne couvre pas suffisamment les violations des droits de l'homme par les entreprises et prévoit même une exonération de responsabilité si les entreprises démontrent qu'elles ont adopté un modèle adéquat de prévention et de gestion des risques. En outre, cette obligation de diligence raisonnable n'englobe pas suffisamment les sous-traitants, y compris les sous-traitants étrangers. Il a donc été demandé à l'Italie de modifier ces normes.

5 Voir la conclusion des observations adoptées, en 2020, par la Suisse et le Danemark : E. Sychenko, « Actualités - Organisation des Nations Unies », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°2020/2, p. 130.

6 Voir la proposition de directive de l'UE sur le devoir de diligence des entreprises en matière de développement durable qui fournira aux entreprises un devoir de diligence raisonnable pour identifier, mettre fin, prévenir, atténuer et rendre compte des impacts négatifs sur les droits de l'homme et l'environnement dans leurs propres opérations, filiales et chaînes de valeur. Voir également le *Child Labour Due Diligence Act 2019* aux Pays-Bas, le *Supply Chain Due Diligence Act* en Allemagne (entrée en vigueur en janvier 2023), le *Loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* en France, le *Modern Slavery Act* au Royaume-Uni.

S'agissant du Luxembourg, le CDESC a déclaré que son deuxième plan d'action national ne respecte pas suffisamment les dispositions des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme concernant l'accès à un recours effectif, en particulier pour les violations des droits de l'homme commises à l'étranger et liées aux sociétés domiciliées dans l'État partie. Il a donc été recommandé d'adopter des normes contraignant les entreprises domiciliées dans l'État partie, y compris celles du secteur financier, à exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs opérations, tant au Luxembourg qu'à l'étranger ; de tenir les entreprises responsables des violations des droits économiques, sociaux et culturels, y compris celles commises à l'étranger ; et de permettre aux victimes, notamment aux non-ressortissants, d'avoir accès à des recours effectifs dans l'État partie et de demander réparation par le biais de mécanismes judiciaires et non judiciaires.

Le CDH, au contraire, n'a accordé aucune attention à la question des entreprises et des droits pour le Japon, la Chine (Hong Kong et Macao), l'Irlande, le Luxembourg et Israël. On ne sait toujours pas comment le Comité du CDH choisit le pays pour formuler des recommandations dans ce domaine, car l'Allemagne a reçu l'année dernière un ensemble de recommandations⁷ tout à fait conformes à celles exprimées cette année par le CDESC à l'égard de l'Italie et du Luxembourg.

II - L'EXPLOITATION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS AU QATAR

Largement discuté par les ONG de défense des droits de l'homme⁸ et au sein de la communauté académique⁹, le Qatar avait été condamné pour l'exploitation de travailleurs migrants lors des préparatifs de la FIFA 2022. En 2022, le CDH a consacré une partie de ses observations finales à cette question, indiquant en particulier qu'il manquait d'informations claires sur le nombre de travailleurs migrants décédés, les enquêtes menées et les réparations accordées aux familles (articles 2 et 6). Le Comité a exhorté le pays à intensifier ses efforts pour prévenir les cas de décès de travailleurs migrants, y compris sur les chantiers de construction, en appliquant plus efficacement non seulement les mesures destinées à protéger la sécurité et la santé des travailleurs, mais aussi le cadre juridique existant relatif aux enquêtes sur les incidents sur le lieu de travail et les réparations pour les familles. Se félicitant de l'abolition du système de parrainage (*kafala*), le CDH demeure préoccupé par les violations généralisées consistant à confisquer les passeports et à retenir les salaires des travailleurs. Il a donc recommandé au Qatar d'enquêter sur les allégations d'abus ; de poursuivre et sanctionner les employeurs et les sociétés de recrutement ; de fournir réparation aux victimes ; de donner accès à des recours juridiques efficaces assurant

7 En particulier, le CDH a recommandé à l'Allemagne de renforcer l'efficacité des mécanismes existants pour garantir que toutes les entreprises relevant de sa juridiction respectent les normes relatives aux droits de l'homme dès lors qu'elles opèrent à l'étranger. Il a également proposé d'établir un dispositif indépendant susceptible de pouvoir enquêter directement sur les violations des droits de l'homme commises à l'étranger. Voir E. Sychenko, « Actualités - Organisation des Nations Unies », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°2021/2, p. 116.

8 « Rights Abuses Stain FIFA World Cup "Reporters' Guide" Highlights Key Labor Rights Issues, Needed Reforms », *HRW, Qatar* 14 novembre 2022 : <https://www.hrw.org/news/2022/11/14/qatar-rights-abuses-stain-fifa-world-cup>

9 Voir par exemple I. Ashraf, « Emerging Issues: FIFA World Cup 2022: Enjoying the Game at the Suffering of Migrant Workers », *University of Baltimore Journal of International Law*, 2016, n°4.2, p. 7.

la protection des droits des travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques, sans crainte de représailles, de détention ou d'expulsion.

III- LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS ET LE TRAVAIL FORCÉ

La traite des êtres humains et le travail forcé restant une préoccupation pour les deux Comités, une série de recommandations dans ce domaine ont été formulées à l'égard de tous les pays en voie de développement, et même de certains pays développés. Notons que le CDESC n'a examiné ce sujet que pour la Serbie, tandis que le CDH a inclus des recommandations sur l'interdiction efficace de la traite des êtres humains et du travail forcé dans presque toutes ses observations.

Concernant la Serbie, le CDESC s'est ainsi inquiété du manque de soutien et de protection apporté aux victimes, ainsi que du niveau insuffisant de financement alloué à la prévention de la traite des êtres humains. Déclarant que l'État doit renforcer le travail des inspections du travail, il a évoqué le cas de l'exploitation du travail à *Linglong Tyre Usine*, où aucune infraction à la réglementation du travail n'avait été détectée malgré plusieurs inspections du travail. Dans cette usine, 500 travailleurs vietnamiens avaient été embauchés pour construire la première usine chinoise de pneus automobiles en Europe. La presse s'était fait l'écho du fait que leurs passeports avaient été confisqués, qu'ils étaient logés dans des dortoirs insalubres et exigus, pointant notamment du doigt deux sanitaires disponibles pour 500 hommes, le manque de propreté, l'absence d'eau chaude¹⁰. Le CDESC a recommandé à la Serbie d'améliorer la protection et le soutien physique, psychologique et juridique des victimes, en coordination avec les organisations de la société civile, et d'allouer des fonds suffisants à la prévention de la traite des personnes et à l'aide aux victimes.

Concernant Hong Kong, le CDH s'est dit préoccupé par le problème des travailleurs migrants qui doivent trouver un nouvel emploi ou, à défaut, quitter Hong Kong dans les deux semaines suivant la fin de leur contrat. De l'avis du Comité, cette règle expose les travailleurs domestiques migrants à un risque élevé d'abus et d'exploitation par leurs employeurs et les agences d'emploi, les empêchant de signaler un travail d'exploitation et ces abus, par crainte de perdre leur emploi et de devoir quitter le territoire.

Considérant le rapport du Japon, le CDH a de nouveau attiré l'attention sur le problème des « femmes de réconfort », victimes d'exploitation sexuelle par les forces militaires japonaises pendant la Seconde Guerre mondiale. Le Comité a déploré l'absence d'enquêtes pénales et de poursuites contre les auteurs, ainsi que l'absence de recours effectifs et de réparation intégrale pour toutes les victimes de violations des droits de l'homme antérieures. Il a exhorté le Japon à remédier à ces lacunes et à assurer l'éducation des populations sur la question, et s'est engagé à condamner fermement toute tentative de diffamation des victimes ou de négation des événements. S'agissant du Kirghizistan, le CDH s'est félicité de la mise en place du mécanisme national d'orientation des victimes de la traite des personnes en 2019, notant toutefois qu'aucune affaire n'avait été renvoyée par le biais du mécanisme national d'orientation en octobre 2022. Dans ses observations finales sur les Philippines, le CDH s'est dit très préoccupé par les cas d'exploitation sexuelle

10 S. Dragojlo, *Documents Reveal Extent of Exploitation at Chinese Tire Site in Serbia*, Belgrade, BIRN, 29 novembre 2021 : <https://balkaninsight.com/2021/11/29/documents-reveal-extent-of-exploitation-at-chinese-tire-site-in-serbia/>

en ligne d'enfants et a appelé le pays à assurer une protection adéquate contre ce type d'exploitation.

IV - LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Aucun des Pactes ne contient de normes concernant l'interdiction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cependant, et notamment cette année, le CDESC a prêté attention à ce sujet et a adressé une série de recommandations à la Mongolie et à la République tchèque. Ses recommandations présentent de nombreux points communs avec les normes de la récente Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement n°190 de 2019, même s'il n'en est pas fait mention dans le texte des observations finales. En particulier, le Comité s'est dit inquiet par le manque d'informations concernant une stratégie de lutte contre le harcèlement sexuel au travail dans les secteurs public et privé tchèques, au-delà d'un guide de « bonne conduite » à l'intention des pouvoirs publics et de la mise en place de cours de sensibilisation. Le CDESC a recommandé de veiller à ce que les lois tchèques contre le harcèlement sexuel, y compris le Code du travail, soient effectivement appliquées, et que le pays adopte des mesures de prévention et de protection pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail, *via* notamment des campagnes de sensibilisation, un système de surveillance et une formation continue ; qu'il veille à ce que les signalements de harcèlement sexuel fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites, que les auteurs soient punis de manière adéquate et que les victimes aient accès à une réparation et à une indemnisation. Le Comité n'a pas saisi cette occasion pour encourager le pays à ratifier la Convention n°190 de l'OIT, comme il le fait parfois avec d'autres conventions. Relevons par exemple que, cette année, il a recommandé au Congo de ratifier la Convention relative aux peuples autochtones et tribaux de l'OIT n°169 de 1989.

Conclusion

Plusieurs points méritent d'être soulignés. Tout d'abord, le CDESC continue d'exiger que les États contraignent les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, y compris dans les opérations avec des sous-traitants. En outre, il s'appuie largement sur son Observation générale n°24 (2017) relative aux obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises. Cet instrument décrit les obligations de diligence raisonnable, et explique également que les États sont soumis à une obligation extraterritoriale de protéger les droits de l'homme, qui les oblige à prendre des mesures pour prévenir et réparer les violations des droits énoncés dans le Pacte, lorsqu'elles se produisent, en dehors de leur territoire, suite aux activités d'entités commerciales sur lesquelles ils peuvent exercer un contrôle, notamment dans les cas où les recours dont disposent les victimes devant les tribunaux nationaux se révèlent indisponibles ou inefficaces¹¹. Cette approche s'apparente aux dispositions prévues par l'article 9 (compétence juridictionnelle) du troisième projet d'instrument juridiquement contraignant pour réglementer, dans le

11 Observation générale n°24 (2017) sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises (§ 30).

droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales¹².

Enfin, le CDESC suit la tendance d'une interprétation large du Pacte en s'appuyant sur son Observation générale n°23, dans laquelle il établit que les États doivent assurer une protection contre le harcèlement sexuel au travail. La référence régulière aux Observations générales dans ses observations finales témoigne du fait que « le droit souple du CDESC devient un modèle plus largement accepté pour articuler le contenu des droits économiques et sociaux »¹³.

12 <https://www.ohchr.org/sites/default/files/LBI3rdDRAFT.pdf>

13 M. Bódig , « Soft Law, Doctrinal Development, and the General Comments of the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights », in S. Lagoutte, T. Gammeltoft-Hansen et J. Cerone (ed.), *Tracing the Roles of Soft Law in Human Rights*, Oxford, 2016 : <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198791409.003.0005>



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.comptrasec@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://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