

2023/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

DOSSIER THÉMATIQUE

LA QUESTION SOCIALE À L'ÉPREUVE DE L'ENVIRONNEMENT

Coordination par JÉRÔME PORTA

JÉRÔME PORTA - La question sociale à l'épreuve de l'environnement

VLADIMIR TOBÓN PERILLA - Emploi ou environnement : la transition colombienne vers une économie décarbonnée à l'épreuve de l'exploitation pétrolière

ABIGAIL OSIKI & VINCENT ONIGA - Transition juste en Afrique du Sud : les défis et opportunités pour la négociation collective

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY & ONNY FAJARDO NUÑEZ - L'activité minière à Cuba ou la difficulté de concilier enjeux sociaux, droit du travail et défense de l'environnement

WILLIAM CHIAROMONTE - Protection internationale et inclusion professionnelle des migrants environnementaux en Italie : un chemin entamé, mais encore long à parcourir

SANDRA RUSSO - Les intérêts protégés par le droit du travail en France : *quid* de la valeur environnement ?

OLGA FOTINOPOULOU BASURKO, DULCE CAIROS BARRETO & EVA LOPEZ TERRADA - Les apports de la directive 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises

SÉBASTIEN PARENT - L'espoir d'une justice climatique en droit du travail au Québec

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / BÉNIN / ISRAËL

AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / COLOMBIE / ÉTATS-UNIS / MEXIQUE / PÉROU

ASIE-OCÉANIE : CHINE

EUROPE : ALLEMAGNE / ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / GRÈCE / HONGRIE / IRLANDE / ITALIE / PAYS-BAS / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROUMANIE / ROYAUME-UNI / SLOVÉNIE / SUISSE

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. 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 J. 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. 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, 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. Dožan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2023/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

DOSSIER THÉMATIQUE

LA QUESTION SOCIALE À L'ÉPREUVE DE L'ENVIRONNEMENT

COORDINATION PAR JÉRÔME PORTA

JÉRÔME PORTA

La question sociale à l'épreuve de l'environnement

VLADIMIR TOBÓN PERILLA

Emploi ou environnement : la transition colombienne vers une économie décarbonnée à l'épreuve de l'exploitation pétrolière

ABIGAIL OSIKI & VINCENT ONIGA

Transition juste en Afrique du sud : les défis et opportunités pour la négociation collective

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY & ONNY FAJARDO NUÑEZ

L'activité minière à Cuba ou la difficulté de concilier enjeux sociaux, droit du travail et défense de l'environnement

WILLIAM CHIAROMONTE

Protection internationale et inclusion professionnelle des migrants environnementaux en Italie : un chemin entamé, mais encore long à parcourir

SANDRA RUSSO

Les intérêts protégés par le droit du travail en France : *quid* de la valeur environnement ?

OLGA FOTINOPOULOU BASURKO, DULCE CAIROS BARRETO & EVA LOPEZ TERRADA

Les apports de la directive 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises

SÉBASTIEN PARENT

L'espoir d'une justice climatique en droit du travail au Québec

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

ALGÉRIE - CHAKIB BOUKLI HACÈNE

BÉNIN - BERTIN M. QUENUM

ISRAËL - LILACH LURIE

AMÉRIQUES

ARGENTINE - JUAN PABLO MUGNOLO

BRÉSIL - SIDNEI MACHADO

CANADA - GILLES TRUDEAU

CHILI - SERGIO GAMONAL C.

COLOMBIE - KEVIN HARTMANN CORTES

ÉTATS-UNIS - RISA L. LIEBERWITZ

MEXIQUE - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ

PÉROU - GUILLERMO BOZA PRÓ

ASIE-OCÉANIE

CHINE - AIQING ZHENG

EUROPE

ALLEMAGNE - ROMAN RICK SALLABA

ESPAGNE - FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL

FÉDÉRATION DE RUSSIE - ANNA ALEKSANDROVA

GRÈCE - COSTAS PAPADIMITRIOU

HONGRIE - ZOLTÁN PETROVICS

IRLANDE - CAROLINE MURPHY & LORRAINE RYAN

ITALIE - ALBERTO MATTEI

PAYS-BAS - SASKIA MONTEBOVI

RÉPUBLIQUE DE SERBIE - FILIP BOJIĆ

ROUMANIE - FELICIA ROSIORU

ROYAUME-UNI - JO CARBY-HALL

SLOVÉNIE - SARA BAGARI

SUISSE - ANNE-SYLVIE DUPONT



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



GUILLERMO BOZA PRÓ

PROFESSEUR, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

LES INSUFFISANCES DU RÈGLEMENT D'APPLICATION DE LA LOI SUR LE TÉLÉTRAVAIL AU PÉROU

Le télétravail est l'une des formes d'emploi apparues avec l'irruption des technologies de l'information et de la communication dans le monde du travail. Cependant, cette forme de travail a acquis une notoriété mondiale à la suite de la pandémie de Covid-19, entraînant la nécessité de la réglementer dans un grand nombre de pays. Le Pérou n'a pas fait exception.

Bien qu'il existe déjà une loi sur le télétravail depuis 2014, et que durant la pandémie il y ait eu une règle spéciale sur le travail à distance, une nouvelle loi sur le télétravail a été promulguée l'année dernière, la *Ley del Teletrabajo* n°31572 (« Loi sur le télétravail », ci-après « LTT »), pour réglementer le télétravail dans les secteurs public et privé et promouvoir des politiques publiques garantissant, dans le cadre du travail décent, la conciliation entre vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle.

Enfin, le 27 février 2023, le règlement d'application de la loi, approuvé par le décret suprême n°002-2023-TR (ci-après le « règlement »), est entré en vigueur¹. Si l'objectif du règlement est d'établir des dispositions complémentaires permettant une application correcte de la LTT, sa priorité, telle qu'énoncée dans le règlement lui-même, vise à réglementer le télétravail en recherchant un équilibre entre les besoins de l'employeur et le respect des droits du travailleur dans le cadre du travail décent, et en garantissant la conciliation du travail et de la vie personnelle et familiale².

Cet article étudie les principales dispositions du règlement, à savoir les modalités, le caractère volontaire et réversible du télétravail **(I)**, la forme et le contenu minimum de l'accord de télétravail **(II)**, les droits fondamentaux du télétravailleur, les infractions et sanctions **(III)**, le droit à la déconnexion numérique **(IV)** et le principe de faveur **(V)**.

I - LES MODALITÉS, LE VOLONTARIAT ET LA RÉVERSIBILITÉ DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail a rompu avec l'une des caractéristiques traditionnelles du contrat de travail, à savoir que la prestation de services est effectuée en personne dans les locaux ou les installations de l'employeur.

Les progrès de la technologie ont permis, par le biais de moyens téléinformatiques, que cette prestation de services soit effectuée de manière

1 <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/3945454-002-2023-tr>

2 Art. 2.

délocalisée, c'est-à-dire en dehors du lieu de travail, dans un endroit différent convenu par les parties, généralement au domicile du travailleur.

En vertu de la législation péruvienne, la relation de télétravail peut être soumise à différentes modalités. Ainsi, elle peut être :

- originelle, c'est-à-dire établie en tant que telle dès le début du contrat de travail, ou supervisée, lorsque le travail sur site se transforme en travail à distance au fil du temps ;
- permanente ou temporaire, en fonction de la durée établie par les parties, à défaut le télétravail est permanent ;
- totale ou hybride, lorsque le travail sur site alterne avec le travail hors site ou à distance.

Toutes ces modalités sont prévues par le règlement³, mais quelle que soit la modalité choisie, susceptible de combiner certaines des variantes susmentionnées, elle devra correspondre à la volonté réelle des parties.

Outre le « volontariat », l'une des caractéristiques du télétravail est sa « réversibilité », c'est-à-dire la possibilité de passer d'une modalité à une autre, notamment, comme le précise l'article 5 du règlement, « du face-à-face au télétravail, et vice versa » ; dans ce cas, il faut veiller à ce que cette situation ne soit pas imposée par l'employeur.

À cet égard, il convient de préciser que le lieu de travail, qui inclut celui du télétravail - bien que le règlement ne l'énonce pas en ces termes - est une condition substantielle du contrat de travail. Toute modification du lieu de travail, doit donc être effectuée selon la même procédure que pour sa détermination, c'est-à-dire d'un commun accord entre les parties.

La LTT dispose que, dans le cadre du contenu minimum du contrat initial ou de l'accord visant à modifier les modalités de la prestation de travail, les parties fixent le lieu où le travail sera effectué, qui peut être le domicile du travailleur ou un lieu différent⁴.

Par conséquent, un changement du mode de travail (passage du travail sur place au télétravail, ou vice versa) à l'initiative du seul employeur serait non seulement contraire au principe du volontariat, mais constituerait également une infraction grave au sens de l'article 27.2.a) de la LTT et, en même temps, un acte d'hostilité à l'égard du travailleur.

II - LA FORME ET LE CONTENU MINIMUM DE L'ACCORD DE TÉLÉTRAVAIL

Comme évoqué ci-dessus, la mise en place du télétravail ou la modification des modalités de travail doit faire l'objet d'un accord entre les parties.

3 Art. 4 et 5.

4 Art. 12.e.

À cette fin, le règlement précise qu'un tel accord peut être conclu par écrit et inséré dans le contrat de travail, ou bien figurer dans un avenant, ou sur tout support valable, qu'il soit physique ou numérique⁵.

Cet accord doit avoir un contenu minimum faisant référence au développement du télétravail, aux obligations de l'employeur et aux droits et obligations du télétravailleur.

Parmi les obligations de l'employeur devant figurer dans l'accord, on relève la nécessité :

- de fournir au télétravailleur un équipement numérique, ainsi qu'un accès à un service Internet et/ou d'électricité, à moins que ceux-ci ne soient fournis par le télétravailleur ; dans ce cas, les frais seront remboursés par l'employeur, sauf accord contraire ;
- d'adopter des mesures de protection contre le harcèlement sexuel dans le cadre du télétravail ;
- d'établir des mesures de santé et de sécurité dans le cadre du télétravail, ce qui implique l'identification et l'évaluation continues des risques sur le lieu du télétravail ;
- dans le cas des télétravailleurs handicapés, de mettre en œuvre les aménagements adéquats.

En tout état de cause, comme il s'agit d'un contenu minimum, les parties elles-mêmes pourraient prévoir d'autres dispositions jugées nécessaires à une bonne mise en œuvre du télétravail, en particulier pour assurer la conformité avec les obligations de l'employeur et le respect des droits fondamentaux du travailleur.

III - LES DROITS FONDAMENTAUX DU TÉLÉTRAVAILLEUR

En ce qui concerne les droits du travailleur, dont le respect doit être garanti dans une relation de télétravail, le règlement met l'accent sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, ainsi que sur le droit au respect de la vie privée et à l'inviolabilité des communications.

Concernant le droit à l'égalité et à la non-discrimination, le règlement est peu explicite.

De fait, l'article 8 du règlement est presque une réplique de l'article 6.1 de la LTT dans la mesure où, comme la disposition légale, il affirme que les télétravailleurs ont les mêmes droits que les travailleurs qui fournissent leurs services en personne - ce qui est une lapalissade -, se limitant à préciser que ces droits comprennent également les droits collectifs ou syndicaux.

En effet, la délocalisation qui caractérise le télétravail isole le télétravailleur et rend difficile sa connexion avec le reste des travailleurs de l'entreprise, ce qui, d'une certaine manière, a un impact sur la capacité organisationnelle des travailleurs à défendre leurs intérêts par le biais de l'action syndicale.

5 Art. 17.

S'agissant des droits à la vie privée, à l'intimité et à l'inviolabilité des communications du télétravailleur, la contribution du règlement est plus importante.

L'article 9 précise que les activités et les mécanismes de coordination, de contrôle et de surveillance mis en œuvre ou établis par l'employeur, doivent respecter ces droits. Cet article interdit donc expressément à l'employeur d'accéder, par tout moyen téléinformatique, aux documents et communications générés pendant la prestation de service, sans le consentement du télétravailleur.

D'autre part, il est également interdit à l'employeur de capturer et/ou d'enregistrer l'image ou la voix du télétravailleur sans son autorisation expresse.

Enfin, le règlement apporte une précision importante pour garantir le respect de la vie privée du télétravailleur, notamment lorsque l'emploi s'effectue au domicile du travailleur : l'employeur ne peut pas pénétrer dans le lieu où le télétravail est effectué, là encore, sans l'autorisation du travailleur.

Cela ne signifie pas, bien entendu, que l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de gestion, perd le pouvoir de vérifier le respect des obligations de travail du télétravailleur, mais que ce pouvoir ne peut pas être exercé par le biais de mécanismes de contrôle invasifs et, par conséquent, en violation des droits en question.

Concernant les infractions et sanctions, conformément aux dispositions de la LTT, le règlement a modifié le système d'infractions et de sanctions à l'égard des employeurs qui était établi dans le règlement de la loi générale sur l'inspection du travail.

Il convient de souligner ici, deux infractions de l'employeur en matière de télétravail qualifiées de « très graves » :

- la violation de la vie privée, de l'intimité et de l'inviolabilité des communications et des documents du télétravailleur ;
- le non-respect du droit à la déconnexion numérique.

Cette qualification semble correctement répondre à la nature des droits protégés (droits fondamentaux) dans le premier cas, et à la nature « pluri offensive » de l'infraction, dans le second.

IV - LE DROIT À LA DÉCONNEXION NUMÉRIQUE

Le règlement précise certaines questions relatives au droit à la déconnexion numérique, qui a été introduit dans le droit péruvien de manière transitoire par la réglementation du travail à distance lors de la pandémie de Covid-19, puis consacré de manière permanente dans la LTT.

Il faut tout d'abord souligner que l'utilisation excessive ou abusive des technologies de l'information et de la communication, dans le domaine des relations de travail, a souvent eu pour conséquence de brouiller voire de faire disparaître les limites entre les temps de travail et de repos. Ainsi, il n'est pas toujours évident de savoir quand la journée de travail se termine et à quel moment le temps de repos ou de loisir débute.

C'est là qu'apparaît la nécessité du droit à la déconnexion numérique, qui a une fonction bien concrète, dans la mesure où il vise à garantir simultanément le droit à une journée de travail maximale et le droit au repos, dont dépendent également d'autres droits fondamentaux, tels que le droit à la santé, le droit à la vie privée, et/ou le droit à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

En réalité, le règlement n'a pas beaucoup progressé dans la spécification des dispositions de la LTT relatives à ce droit.

L'article 24.1 du règlement rappelle que le télétravailleur a droit à la déconnexion numérique, « qui consiste à éteindre ou à déconnecter les équipements ou supports numériques, de télécommunications et similaires, utilisés pour la prestation de services, en dehors de la journée de travail, pendant les périodes de repos, de congé, de vacances et de suspension de la relation de travail », et que, dans ce cas, « le télétravailleur ne peut être tenu de s'occuper de questions de travail, de tâches, de coordination ou d'autres questions liées à la prestation du service ».

Il rappelle également une conséquence logique de ce qui vient d'être souligné, à savoir le « revers de la médaille » du droit à la déconnexion numérique : pendant la période de déconnexion, le télétravailleur n'est pas tenu « de répondre aux communications, ordres ou autres demandes qui lui sont adressés, sauf en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles qui imposent au télétravailleur de se connecter en dehors des heures de travail »⁶.

Il est contestable que le règlement contienne une liste plus courte que celle de la LTT des situations d'interruption de la relation de travail dans lesquelles s'applique le droit à la déconnexion numérique, puisque la fonction du règlement aurait justement dû être de préciser les autres périodes de suspension de la relation de travail couvertes par ce droit, comme par exemple, le repos lors des jours fériés, les congés syndicaux, et les autres congés du télétravailleur convenus avec son employeur.

Le règlement a également manqué l'occasion de préciser que, si le télétravailleur n'est pas tenu de répondre aux communications ou de suivre les instructions de l'employeur durant la période de déconnexion - sauf en cas de force majeure clairement justifiés - ne pas le faire ne constitue pas une infraction ou une rupture de contrat passible d'une sanction. En d'autres termes, l'exercice du droit à la déconnexion du télétravailleur constitue une limite au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Enfin, l'obligation de l'employeur de mettre en place des mécanismes de garantie et de contrôle du respect du droit à la déconnexion aurait dû être soulignée, soit dans le règlement de travail interne, soit dans une politique d'entreprise *ad hoc*, soit par le biais d'une convention collective conclue avec les représentants des travailleurs.

6 Art. 24.3.

V - LE PRINCIPE DE FAVEUR

Enfin, l'article 19 du règlement consacre un principe en faveur des travailleurs s'agissant des dispositions sur le télétravail contenues dans le règlement. Ainsi, il établit que s'il existe « des dispositions sur le télétravail similaires à celles régies par le règlement, par décision de l'employeur public et/ou privé, convention collective ou toute autre source, ce sont les plus favorables au travailleur et/ou au fonctionnaire qui s'appliquent ».

Il convient de garder à l'esprit que, pour le secteur public, la prestation des services fournie par l'organisation/administration doit être sauvegardée. Il s'agit d'un principe devant s'appliquer non seulement à la norme réglementaire, mais aussi à la LTT elle-même, dans la mesure où ce que le règlement établit, en développant et complétant la LTT - mais au détriment de celle-ci -, est de fixer des minimas en matière de télétravail, susceptibles néanmoins d'être améliorés grâce à l'autonomie individuelle et collective.



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

ENVOI ET SÉLECTION DES MANUSCRITS

REMISE DES MANUSCRITS

Les propositions doivent être envoyées par courriel : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter (notes de bas de pages et espaces compris) :

- **40 000 caractères maximum** - pour les « Études » (n°1) et « Dossier Thématique » (n°3) ;
- **25 000 caractères** - pour la « Jurisprudence Sociale Comparée » et la « Jurisprudence Sociale Internationale » (n°2) ;
- **15 000 caractères** - pour les « Actualités Juridiques Internationales » (n°1 et n°3), « Actualités des organisations internationales » (n°2) et « Chroniques bibliographiques » (n°2).

Tous les manuscrits doivent :

- avoir un titre ;
- préciser le rattachement institutionnel de l'auteur, ses adresses postale et électronique.

Tous les manuscrits (sauf les actualités et chroniques bibliographiques) doivent également être accompagnés des éléments suivants :

- Un résumé d'environ 500 caractères en français et en anglais, ainsi que des mots-clés dans chaque langue (environ 5) permettant d'identifier le contenu de l'article.
- Les champs de recherche de l'auteur.
- Deux références bibliographiques de l'auteur (au choix).
- Les Actualités Juridiques Internationales doivent impérativement se concentrer sur un unique sujet, constituée d'une vingtaine de chroniques nationales et institutionnelles.

POLITIQUE D'ÉVALUATION : ÉVALUATION EN DOUBLE AVEUGLE

Les textes soumis à la Revue font l'objet d'une double évaluation aveugle menée par des experts indépendants.

- Dans un premier temps, les propositions d'articles sont évaluées par le Comité éditorial qui juge de la recevabilité du manuscrit.
- En cas d'acceptation, le manuscrit est soumis à l'évaluation de deux évaluateurs externes.
- Lors du retour d'évaluation, des recommandations de modifications, mineures ou majeures, peuvent être formulées à l'auteur.
- **Toutes les demandes de modifications majeures impliquent une deuxième ronde d'évaluation par les pairs.**
- Sur la base des évaluations, le Comité éditorial de la Revue prend la décision de publier ou non les manuscrits soumis.

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

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, et soumise à la validation de l'auteur.

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 novembre 2023
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint
Dépôt légal 4^e trimestre 2022
Imprimé en France

REVUE

2023/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

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

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

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

2023/2

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 Lavoilette*

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*

FORTHCOMING

2023/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an

~3 éditions papier (en français)

~1 édition électronique (en anglais)

2023/1

Etudes

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 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