

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



AIQING ZHENG

FACULTÉ DE DROIT DE RENMIN, UNIVERSITÉ DE CHINE

LES IMPRÉCISIONS DE LA RÉGLEMENTATION
SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL EN CHINE

Si la notion de harcèlement sexuel a fait son apparition dans le Code civil chinois en 2020, elle n'est toutefois pas encore encadrée par la législation du travail en Chine, les obligations et responsabilités des employeurs demeurant *de facto* très incertaines dans ce domaine. Cependant, en mars 2022, un texte élaboré conjointement par six institutions nationales¹, et intitulé *Éliminer le harcèlement sexuel au travail*, est venu préciser les obligations incombant aux entreprises pour prévenir ou faire cesser le harcèlement sexuel au travail. Sans valeur réglementaire, cette disposition présente néanmoins le mérite de servir de modèle de réglementation pour les entreprises, en les incitant à prendre les mesures nécessaires pour la prévention des actes de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel n'est pas un phénomène récemment apparu dans la société ; il existe certes depuis fort longtemps, mais il s'agit incontestablement d'un nouveau sujet sur le plan législatif. Avant d'examiner le texte de référence actuellement appliqué dans les entreprises et d'analyser la réglementation existante en matière de harcèlement sexuel au travail (II), cet article présentera la situation actuelle en Chine, tant sur le plan pratique que sur le plan des dispositions juridiques efficaces (I).

I - APERÇU JURIDIQUE DU HARCÈLEMENT SEXUEL EN CHINE

Un bref résumé de la situation jurisprudentielle (A) et de la législation, en particulier via le Code civil (B), permet de dresser un aperçu assez exhaustif du contexte juridique relatif au harcèlement sexuel en Chine.

A - LA SITUATION JURISPRUDENTIELLE FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL
EN CHINE

Le harcèlement sexuel est un sujet rarement dévoilé mais subi par de nombreuses femmes chinoises². Sur le plan juridique, pendant longtemps, les procès en la matière étaient très rares et il était encore plus rare que la femme victime puisse gagner un procès³.

1 Cette disposition a été publiée conjointement par le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale, la Confédération panchinoise des syndicats, le Parquet populaire suprême, la Commission nationale de la santé publique, l'Association nationale des entreprises et la Confédération nationale de l'industrie et du commerce.

2 C. Tang, M.-X. Chen, N.-L. Xue et M.-L. Ai, « Etude sur le harcèlement sexuel au travail - enquête sur 20 cas », *Journal of Chinese Women Studies*, 6/2009.

3 Avant 2010, seuls trois procès se sont déroulés, sur la base du motif de l'atteinte au droit de la personnalité. Après 2015, ce nombre a péniblement fini par excéder dix. M.-H. Liu et B. Yao, « Nécessité actuelle de prévenir le harcèlement sexuel au travail », *Journal of China Women's University*, 5/2013, p. 15.

Avant l'entrée en vigueur du Code civil le 1^{er} janvier 2021, on dénombrait seulement 30 procès relatifs à des affaires de harcèlement sexuel. Depuis son entrée en vigueur, on constate une légère augmentation puisque 25 procès se sont déjà tenus durant les deux premières années de son application (en 2021 et 2022)⁴. Ceci peut s'expliquer d'un point de vue culturel, mais également juridique. En effet, les femmes victimes préfèrent le plus souvent se taire de crainte d'être humiliées publiquement, et également de perdre leur emploi. Par ailleurs, le recours judiciaire est resté défavorable aux victimes jusqu'en 2019 : pour être recevable, l'action en justice devait invoquer le motif de l'atteinte au droit de la personnalité, certes lié mais pas totalement exact. De plus, il faut souligner l'absence de définition juridique du harcèlement sexuel. Les dispositions légales se limitent soit à une simple interdiction de harcèlement sexuel, soit ne donnent que quelques descriptions des principaux actes dits harcelants, ne permettant pas aux employeurs ou aux juges de distinguer réellement des agissements potentiellement répréhensibles d'autres actes réputés amicaux. Enfin, il n'existe pas de dispositions sur la charge de la preuve, ce qui a pour conséquence qu'il revient aux femmes victimes d'apporter elles-mêmes des preuves de leur harcèlement, alors que, dans les faits, il leur est difficile de conserver toutes les preuves.

B - L'ENCADREMENT LÉGISLATIF DU HARCELÈMENT SEXUEL PAR LE CODE CIVIL

Le terme de harcèlement sexuel apparaît pour la première fois dans l'article 40 de la Loi sur la protection des droits et intérêts des femmes de 2005, qui déclarait simplement que le harcèlement sexuel à l'égard des femmes est interdit. Une longue période de silence législatif s'en est suivie jusqu'en 2012, date à laquelle une obligation de prévention incombant à l'employeur a simplement été prévue dans le Règlement sur les protections spécifiques des femmes au travail, qui demeure plutôt une lettre sur papier⁵.

Pour la première fois, le Code civil de 2020 prévoit des dispositions relatives au harcèlement sexuel. Son article 1010 précise ainsi, dans deux alinéas, que « lorsqu'une personne harcèle sexuellement une autre personne, par la parole, par écrit, par vidéo, ou par tout geste physique, en violation avec la volonté de celle-ci, cette victime a le droit d'engager la responsabilité civile du harceleur. Les institutions gouvernementales, entreprises, établissements scolaires et autres organisations professionnelles, sont tenus de prévenir et faire cesser les agissements de harcèlement sexuel liés à l'autorité des fonctions ou à la subordination par la mise en place de mesures préventives et de procédures permettant de recevoir les plaintes, de diligenter des enquêtes et de prononcer des sanctions ».

Dans son premier aliéna, cette disposition exprime la volonté du législateur d'encadrer toutes les formes de harcèlement sexuel, non seulement subies par les femmes mais également par les hommes le second aliéna impose des obligations à toutes les unités de travail, désormais tenues d'agir activement⁶.

4 X. Zhang, « Etude sur les obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel et leur responsabilité », *China Legal Science*, 3/2022, p. 61 ; X. Yang Li, « Innovation du chapitre du droit de la personnalité dans le Code civil », *Review of Law*, 4/2020, p. 27.

5 M.-H. Liu, « Etude sur les difficultés de mettre en œuvre l'obligation de l'employeur en matière de harcèlement sexuel au travail », *Anti Discrimination Law Review*, 5/2013, p. 3.

6 L.-M. Wang, « Interpretation of the Provisions on Sexual Harassment in the Civil Code's Right of personality », *Journal of Soochow University, Philosophy & Social Science Edition*, 4/2020, p. 192.

Bien qu'il se limite à une description des actes de harcèlement sans fournir de définition, l'article 1010 du Code civil chinois illustre pour la première fois deux confirmations majeures. D'une part, il permet au salarié victime d'agir directement devant la justice pour mettre en cause la responsabilité du harceleur. La plainte de la victime de harcèlement sexuel doit donc être désormais reçue par le tribunal comme telle, sans qu'il ne soit plus nécessaire de modifier le motif pour obtenir la recevabilité de la demande d'action en justice. Pour ce faire, et aussi pour répondre à la demande formulée depuis une décennie par la doctrine, le motif de « harcèlement sexuel » a finalement été introduit dans la « liste des motifs recevables des actions en justice » par la Cour populaire suprême fin 2020⁷. D'autre part, cet article impose clairement des obligations de prévention à l'égard des employeurs, notamment au sein des institutions gouvernementales, des entreprises ou des établissements scolaires. Ces exigences établissent désormais une sorte de responsabilité des employeurs vis-à-vis de la lutte contre le harcèlement sexuel.

Ces dispositions revêtent sans nul doute une portée importante : une base et un pont législatifs⁸. De plus, cet article établit un jalon juridique sur la protection de la liberté sexuelle des femmes et illustre également un véritable progrès social en Chine en permettant de contrer ce fléau social. Cependant, il laisse un doute concernant sa mise en œuvre, notamment s'agissant des obligations imposées aux employeurs. En effet, l'alinéa 2 de l'article ne prévoit pas la possibilité d'engager la responsabilité civile de l'employeur. Ce doute est d'autant plus fort qu'il n'existe actuellement aucune disposition, tant sur l'interdiction du harcèlement sexuel que sur les obligations de l'employeur en la matière, dans la législation du travail en Chine.

Si l'article 1010 du Code civil n'a pas encore incité le législateur à réagir dans le domaine du travail, il a néanmoins contribué à la rédaction d'un amendement à la Loi relative à la protection des droits et des intérêts des femmes, adoptée en octobre 2022, et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Ce texte récent, qui ne se limite pas à une simple interdiction, introduit des précisions sur le plan des obligations des entreprises et sur le plan du recours ou de la résolution du différend. Nombreuses sont les obligations qui incombent désormais aux employeurs : l'affichage interne des attitudes à proscrire ; une formation obligatoire des salariés pour les sensibiliser ; la désignation d'un organisme et de personnel chargé de cette mission ; et la mise en place de procédures d'enquête ou de sanctions⁹. Ces obligations engagent la responsabilité administrative de l'employeur : lorsque leur méconnaissance a provoqué des agissements de harcèlement sexuel dans l'entreprise, et ainsi contribué à ce que des atteintes réelles soient portées à des salariés désormais victimes, l'administration supérieure peut sanctionner directement le chef d'entreprise ou les personnes chargées d'effectuer cette mission¹⁰. Par ailleurs, le texte prévoit que les victimes peuvent porter plainte devant l'autorité policière locale ou ester en justice devant le juge.

7 Notice sur le changement de la « liste des motifs recevables des actions civiles en justice » du 29 décembre 2020, *fa* (2020) n°346.

8 X.-Y. Wang, « La réglementation sur harcèlement sexuel au contexte du Code civil », *Law Science*, 1/2021, p. 134 ; L.-M. Wang, « Interpretation of the Provisions on Sexual Harassment in the Civil Code's Right of personality », *op. cit.*, p. 189.

9 Loi relative à la protection des droits et des intérêts des femmes, adoptée en octobre 2022, entrée en vigueur le 1er janvier 2023, art. 23 et 25.

10 *Ibid.*, art. 80.

C'est dans ce contexte de renforcement législatif que les six institutions nationales susmentionnées¹¹, ont conjointement publié le texte intitulé *Eliminer le harcèlement sexuel au travail*, en mars 2023, visant à faire appliquer les dispositions évoquées ci-dessus. Ce document de référence pour les entreprises comprend vingt articles destinés à les guider dans la conduite à adopter en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Il sert également de modèle pour élaborer les règlements intérieurs des entreprises. Après avoir défini le harcèlement sexuel, il formalise les obligations des entreprises à travers trois grandes étapes et constitue, sans aucun doute, le guide pour les entreprises le plus exhaustif du genre.

II - CONCEVOIR UNE RÉGLEMENTATION PRÉCISE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Le droit comparé peut nous conduire à concevoir une réglementation plus précise par rapport aux dispositions actuelles, qui pourrait se développer autour de trois axes : une définition précise du harcèlement sexuel au travail **(A)**, le renforcement des obligations et responsabilités des employeurs en la matière **(B)**, une plus grande protection du salarié, qu'il soit victime, témoin ou accusateur **(C)**.

A - LA NÉCESSITÉ DE DÉFINIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Une définition claire du harcèlement sexuel s'avère, aujourd'hui plus que jamais, essentielle en Chine pour remédier à la situation de faiblesse dans laquelle se trouvent les victimes, mais également corriger le désordre judiciaire sur le sujet qui prévaut actuellement dans le pays.

En comblant cette lacune législative d'absence de définition, le document de référence aux entreprises de 2023 prévoit que le harcèlement sexuel désigne tout agissement contraire à la volonté d'une personne, provoquant un sentiment désagréable de nature sexiste, qui survient par la parole, l'écrit, un geste, une vidéo, un enregistrement audio, un lien digital ou tous autres moyens, quelle que soit l'intention initiale du harceleur.

Cette définition adopte une position large. Tout d'abord, elle ne se limite pas aux agissements de harcèlement à l'égard des femmes puisque les hommes peuvent également être victimes. Ensuite, elle inclut toute personne, quelle que soit la position entre la victime et le harceleur, sans aucune référence à l'autorité, la hiérarchie des fonctions ou à la subordination. Enfin, elle se focalise sur l'impact négatif des agissements, sans prendre en considération l'état intentionnel ou non du harceleur. De fait, le harcèlement sexuel au travail ne se limite donc pas aux actes de harcèlement sexuel d'un(e) supérieur(e) à un(e) préposé(e) - appelé « harcèlement sexuel d'échange des intérêts professionnels » - et peut donc survenir entre deux collègues n'ayant aucune autorité ou supériorité entre eux - appelé « harcèlement sexuel dans un environnement hostile ».

Cette large définition, conforme avec la pratique du droit international, constitue un progrès par rapport à l'alinéa 2 de l'article 1010 du Code civil qui vise seulement les faits de harcèlement sous l'angle de l'autorité des fonctions ou de la subordination. Il semble nécessaire que la législation du travail adopte à l'avenir cette définition plus large.

11 *Supra* note 1.

B - LES OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Si des obligations sont imposées aux employeurs en matière de harcèlement sexuel, c'est bien évidemment parce qu'ils détiennent le pouvoir de direction et sont responsables du lieu de travail. D'un point de vue doctrinal, il existe deux regards différents sur le bien-fondé des obligations des employeurs : celui du droit civil et celui du droit du travail.

En droit civil, il existe une catégorie d'obligation de garantie de la sécurité qui est imposée aux propriétaires de lieux publics. Beaucoup estiment que cette obligation constitue l'argument sous-jacent de l'article 1010 du Code civil, c'est-à-dire la source des obligations incombant aux employeurs face au harcèlement sexuel au travail, et ils estiment que la sécurité désigne non seulement la santé physique, mais aussi la santé morale¹². En admettant ce point, certains auteurs¹³ analysent les différences entre les catégories d'obligations de garantie de sécurité : l'une concerne toujours un lieu public et ouvert, tel que les magasins ; l'autre concerne uniquement le lieu de travail, relativement fermé au public. Quant au contenu des obligations, celles des employeurs sont plus importantes que celles des propriétaires d'un lieu public dans la mesure où les employeurs sont tenus d'enquêter sur les faits de harcèlement et de sanctionner le salarié-harcelant, ce qui n'est pas le cas du propriétaire de lieu public.

En droit du travail, les opinions sont plutôt unanimes : les employeurs assument une obligation de sécurité et d'hygiène à l'égard de leurs salariés, conformément au droit du travail, impliquant qu'ils doivent alors protéger les salariés contre le harcèlement sexuel. Par ailleurs, ce fondement pourrait se baser, pour certains auteurs, sur un nouveau droit éventuel des salariés : le droit à un milieu de travail sûr et salubre. Selon ces auteurs, il s'agit là d'une nouvelle appellation pour converger vers un faisceau de droits des salariés en matière de sécurité et d'hygiène. Inspirés davantage par la législation spécifique de certains pays¹⁴, et par les Conventions n°155 et n°187 de l'OIT¹⁵, ces auteurs ont été conduits à penser que les salariés jouissent du droit à un milieu de travail sûr et salubre¹⁶,

12 X.-B. Zhang, « L'étude sur les obligations anti-harcèlement sexuel des entreprises et leur responsabilités », *China Legal Science*, 3/2022 ; X.-J. Cao, « Comprendre l'interdiction de harcèlement sexuel dans le Code civil », *Eastern Forum - Journal of Qingdao University*, Social Science Edition, 2/2021 ; S.-C. Liu, « L'extension de l'obligation de la garantie de sécurité et le développement des critères d'évaluation des actions illégales », *Law Science*, 5/2014, p. 75.

13 L.-M. Wang, « Interpretation of the Provisions on Sexual Harassment in the Civil Code's Right of personality », *op. cit.*, p. 193.

14 Le Danemark a adopté une loi sur le milieu de travail en 1975, la Suède et la Norvège en 1977.

15 Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981 ; Convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006.

16 Y.-X. Huang, « Nouvel essai sur le droit du travail », *Presse Université des sciences politique et juridiques de Chine*, 2003, p. 295 ; C.-Z. Zhou, *Labor Law Theory*, Pékin, Presse des Sciences, 2008 ; W. Fan, « On Working Environment Rights », *Zheng Fa Lun Cong*, 8/2012, p. 79 ; H.-Z. Yi et D.-C. Xie, *Contents and Value of Working Environment Rights*, 9/2012, p. 14 ; Y. Wang, « Etude sur la réglementation du droit d'environnement au travail », *Journal of Guangxi Normal University for Nationalities*, 2/2014, p. 111.

qui englobe une série d'autres droits¹⁷, visant à exiger des employeurs qu'ils fournissent un milieu de travail sûr et salubre et garantissent une atmosphère agréable de travail, afin de protéger la santé physique et morale des salariés.

Quelles sont les mesures nécessaires que les employeurs sont tenus de prendre? À cet égard, ni le Code civil chinois, ni la Loi relative à la protection des droits et des intérêts des femmes, ni même le droit français, ne les a précisées¹⁸. Dès lors, le texte modèle de 2023 susmentionné, tout en se fondant sur une obligation générale de prévention et d'élimination du harcèlement sexuel, vient préciser les obligations de l'employeur en fonction de trois situations (ou étapes) : avant les actes de harcèlement ; après et tout le temps que les actes perdurent et lors de la phase de résolution.

Pour la première étape, une série d'obligations de nature préventive sont prévues pour l'employeur, qui est tenu d'adopter les mesures préventives suivantes : s'engager publiquement en faveur d'une position de « zéro tolérance » face aux actes de harcèlement sexuel dans l'entreprise (article 5) ; désigner une organisation chargée de recueillir la plainte et de diligenter l'enquête, soumise au contrôle régulier du syndicat quant à son fonctionnement (article 6) ; afficher sur le lieu du travail l'interdiction des agissements harcelants (article 8) ; organiser la formation nécessaire pour sensibiliser les salariés au harcèlement sexuel (article 9) ; et encourager les salariés à dénoncer tout acte de harcèlement (article 10).

Pour la deuxième étape, c'est-à-dire en cas d'existence avérée d'agissements de harcèlement sexuel, l'employeur doit recevoir la plainte de la victime et lancer l'enquête permettant d'établir les faits (article 11). Durant cette période, l'employeur s'engage à protéger les informations personnelles de la victime et à l'aider pour toute poursuite juridique éventuelle. Après avoir eu connaissance des agissements à la suite de la collecte des preuves (article 13), l'employeur peut sanctionner le harceleur par un avertissement, la mutation, ou le licenciement. Si le salarié victime est exposé au risque élevé d'être à nouveau harcelé, l'employeur est tenu de muter le harceleur à un poste sans aucun lien avec la victime (article 14). Durant toute cette période, l'employeur doit protéger la vie privée de l'accusateur ou du salarié victime (article 15). Les entreprises peuvent adopter un règlement intérieur sur le harcèlement sexuel en prenant appui sur les précisions contenues dans ce texte. Rappelons toutefois que ce document de référence n'ayant pas force obligatoire, son influence réelle reste hypothétique. En ce sens, ce n'est qu'en intégrant l'ensemble de ces dispositions dans la législation du travail que celles-ci pourront réellement s'imposer aux entreprises.

Quant à la nature des responsabilités de l'employeur en cas de non-respect de ses obligations, on n'en trouve aucune disposition. Concernant cette obligation générale de prévention et d'élimination des formes de harcèlement sexuel au travail, les opinions doctrinales sont divergentes. Pour certains, l'employeur doit assumer une responsabilité supplémentaire par rapport à celle du harceleur auquel incombe une responsabilité

17 Ces auteurs considèrent que ce droit à un environnement au travail est différent du droit de sécurité et d'hygiène, plus large. Il est composé d'un faisceau de droits, mais pour certains, il peut inclure le droit de revendiquer les outils ou mesures nécessaires protégeant contre le danger, le droit de participation au processus des décisions, le droit d'être informé, le droit du refus de travail en présence de danger, le droit de recours juridique et le droit d'être dédommagé en cas de préjudice personnel.

18 Art. L.1153-5 du Code du travail français : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ».

délictuelle principale¹⁹ ; pour autres, l'employeur n'est responsable qu'en cas de faute en matière de prévention²⁰ ; pour les derniers, l'employeur est soumis à une responsabilité solidaire avec le harceleur²¹. Une doctrine divergente considère, pour sa part, que l'employeur engage sa propre responsabilité individuelle, indépendamment de celle du harceleur²². Quant à la réparation des dommages causés par le harcèlement sexuel, en théorie au moins, l'opinion doctrinale, identique à celle du droit français qui applique le principe de réparation intégrale²³, considère à la fois la réparation matérielle et morale²⁴.

C - LA PROTECTION NÉCESSAIRE DU SALARIÉ VICTIME, TÉMOIN OU ACCUSATEUR

Si le texte de référence de 2023 susmentionné demeure sans effectivité, il illustre néanmoins un progrès certain dans son contenu par rapport aux dispositions légales, en dépit du fait d'être considéré comme défaillant si on le compare avec le droit français²⁵. Il manque en effet de protections spécifiques réservées au salarié victime et au salarié témoin ou accusateur.

Ainsi, on constate souvent que la victime salariée, sans avoir été soutenue par l'employeur, se trouve souvent contrainte de s'absenter du travail suite à des agissements de harcèlement sexuel, alors même que cette absence peut donner lieu à licenciement. De nombreuses affaires portées en justice ont révélé cette faille²⁶. Par ailleurs, sans cette protection spécifique, personne ne veut témoigner ou relater une situation de harcèlement au travail par crainte d'être sanctionné par l'employeur...

-
- 19 Y.-F. Cao et X.-F. Liu, « Etude sur la responsabilité délictuelle conjointe en matière de harcèlement sexuel au travail », *Politics&Law*, 1/2010, p. 82.
- 20 L.-M. Wang, « Interpretation of the Provisions on Sexual Harassment in the Civil Code's Right of personality », *op. cit.*, p. 189.
- 21 Y.-F. Cao et X.-F. Liu, *Etude sur les responsabilités des employeurs en matière de harcèlement sexuel*, Beijing University Press, 2016, p. 136 ; L.-X. Yang et G.-H. Zhang, « Etude sur la réglementation de harcèlement sexuel du regard de la protection du droit privé », *Journal of Fujian Normal University*, social science edition, 1/2005.
- 22 X.-B. Zhang, « Etude sur les obligations des employeurs en matière de harcèlement sexuel et sur leur responsabilité », *China Legal Science*, 3/2022, p. 71 ; X.-Y. Wang, « La réglementation sur harcèlement sexuel au regard du Code civil », *Law Science*, 1/2021, p. 150 ; S.-C. Liu, « L'extension de l'obligation de la garantie de sécurité et le développement des critères d'évaluation des actions illégales », *op. cit.*
- 23 J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 2013, p. 874.
- 24 X.-B. Zhang, « Etude sur les obligations des employeurs en matière de harcèlement sexuel et sur leur responsabilité », *op. cit.*, p. 75.
- 25 L'art. L. 1153-2 du Code du travail français prévoit qu'aucun salarié, candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel. Voir également l'art. L. 1153-3 : aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.
- 26 Q. Wang et S.-L. Yu, « Les impasses du recours en matière de harcèlement sexuel au travail et suggestions à la justice judiciaire », *Human Rights*, 2/2022, p. 183.

Conclusion

Les dispositions actuelles sur le harcèlement sexuel au travail, qu'elles soient dans le Code civil ou dans la Loi sur la protection des femmes, se révèlent insuffisantes pour prévenir et faire cesser ce fléau social souvent caché. Il semble indispensable qu'une intervention législative se mette en place en droit du travail, apportant des précisions sur les obligations de l'employeur et sur la protection des salariés contre la discrimination ou le risque de vengeance.



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

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 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 Adfarnovich & 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