

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



## CAROLINE MURPHY &amp; LORRAINE RYAN

KEMMY BUSINESS SCHOOL, UNIVERSITÉ DE LIMERICK

DES CONDITIONS D'EMPLOI PLUS ÉGALES  
ET INCLUSIVES EN IRLANDE

La diversité a été décrite à la fois comme un impératif du marché du travail, et comme une attente et une valeur de la société<sup>1</sup>. La loi s'avère, en ce sens, un outil puissant pour promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion sur le marché du travail, notamment lorsque les entreprises peinent à engager les changements facilitant une meilleure représentation des différentes catégories de travailleurs.

Certes, le marché du travail irlandais a vu augmenter la diversité, notamment ethnique et raciale, de ses travailleurs, en raison de l'immigration qui a accompagné le boom économique de la fin des années 1990 et du début des années 2000 en Irlande<sup>2</sup>. Toutefois, du point de vue de la représentation des sexes, la participation des femmes à la population active irlandaise reste bien inférieure à la moyenne internationale. Selon les données de l'Office central des statistiques irlandais (*Irish Central Statistics Office - CSO*), le taux d'activité des femmes en 2022 était légèrement supérieur à 58 % (le taux d'activité des hommes s'élevant à 70 %), contre une moyenne de 75 % dans les 38 pays examinés par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)<sup>3</sup>. Si, par le passé, l'Irlande est restée à la traîne de ses homologues internationaux concernant le taux de participation des femmes au marché du travail, cette tendance s'est néanmoins inversée durant la pandémie, les données révélant que les femmes ont assumé un rôle important sur le marché du travail. Lors du pic de la pandémie de Covid-19 en 2020 et 2021, le taux d'activité des femmes en Irlande avait ainsi augmenté de plus de 3 %, mais il a depuis légèrement diminué pour retrouver les niveaux d'avant la pandémie. Cette augmentation du taux d'activité durant la pandémie a été attribuée au développement du travail à distance, qui aurait offert aux femmes ayant des responsabilités familiales un plus grand choix dans le domaine professionnel dans la mesure où elles n'étaient pas obligées de se rendre quotidiennement sur leur lieu de travail.

Cet article examine une série de lois récentes, adoptées ou proposées dans le contexte irlandais, qui devraient permettre de créer des conditions d'emploi favorisant des niveaux plus élevés de diversité et d'inclusion, notamment pour les femmes et les personnes ayant des responsabilités familiales. Nous étudierons ainsi la loi de 2021 sur l'information relative

- 1 T. Kochan, K. Bezrukova, R. Ely, S. Jackson *et al.*, « The effects of diversity on business performance: Report of the diversity research network », *Human Resource Management*, n°42(1), 2003, p. 3.
- 2 F. McGinnity, R. Grotti, S. Groarke & S. Coughlan, *Ethnicity and nationality in the Irish labour market*, Economic and Social Research Institute, ESRI and The Irish Human Rights and Equality Commission (IHREC), 2018 : [https://www.esri.ie/system/files/publications/BKMNEXT369\\_0%20%281%29.pdf](https://www.esri.ie/system/files/publications/BKMNEXT369_0%20%281%29.pdf)
- 3 E. Burke Kennedy, « Female participation in Irish labour force still lags international average », *The Irish Times*, 19 janvier 2023 : <https://www.irishtimes.com/business/2023/01/19/female-participation-in-irish-labour-force-still-lags-international-average/>



à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (*Gender Pay Gap Information Act 2021*) (I), le règlement de 2022 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles (*Transparent and Predictable Working Conditions Regulations 2022*) (II), le projet de loi de 2022 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (*Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Bill 2022*), ainsi que le droit de demander à bénéficier d'horaires de travail flexibles (III).

## I - LA LOI DE 2021 SUR L'INFORMATION RELATIVE À L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET LE PROJET DE LOI DE 2023 SUR L'INFORMATION RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION ET LA TRANSPARENCE SALARIALE

L'obligation pour les entreprises de rendre compte de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire de la différence entre le salaire horaire moyen des hommes et des femmes au sein de l'entreprise, est entrée en vigueur en juin 2022<sup>4</sup>. À compter de cette date, les entreprises de 250 salariés ou plus disposaient d'une période de six mois pour communiquer leurs chiffres.

Le mois de décembre 2022 a marqué la première période de déclaration de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le pays. Le directeur du *Chartered Institute of Personnel Development* (Institut agréé pour le développement du personnel) a noté que « les informations relatives aux taux de rémunération des travailleurs à temps partiel et aux versements de primes font défaut dans certains secteurs, tout comme le nombre total de salariés », précisant que les employeurs devraient y remédier afin de donner une image aussi claire que possible des conditions de travail de leurs salariés<sup>5</sup>.

Parmi les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes signalés en décembre<sup>6</sup>, citons les exemples suivants :

- Ibec (le plus grand organisme irlandais de représentation des employeurs) : 29 % ;
- SIPTU (le plus grand syndicat irlandais) : 13,6 % ;
- ESB (le plus grand fournisseur national d'énergie) : 10 % ;
- RTÉ (radiodiffuseur national) : 11,5 %.

Cette loi figure comme l'un des principaux éléments du programme de travail élaboré par le gouvernement irlandais pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, dans le cadre de la stratégie nationale à l'égard des femmes. Le texte exige des employeurs qu'ils communiquent les différences de salaire horaire moyen, de prime moyenne et de pourcentage de salariés masculins et féminins qui reçoivent des primes ou des avantages en nature. Cette obligation ne concerne que les salariés et ne s'étend pas aux partenaires ou aux entrepreneurs indépendants, bien que certaines entreprises aient communiqué des données chiffrées en la matière. En outre, il est demandé aux employeurs de justifier

4 *Gender Pay Gap Information Act 2021* : <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2021/act/20/enacted/en/print.html>

5 E. Walsh, « Compulsory pay gap reports reveal the companies in Ireland where women earn more than men », *Independent*, 4 janvier 2023.

6 *Ibid.*

les raisons de la différence de rémunération et de détailler les mesures susceptibles de gommer dans le temps ces différences.

À l'heure actuelle, aucune sanction n'est prévue en cas d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ni en cas d'absence de rapport, alors même que la Commission des relations sur le lieu de travail<sup>7</sup> est en mesure de rendre une ordonnance exigeant la production d'un tel rapport. Toutefois, les exigences concernant la remise de rapports sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes devraient s'intensifier avec l'entrée en vigueur de la directive de l'UE sur la transparence des rémunérations (dont la transposition est prévue en 2026), voire aller au-delà des obligations actuellement prévues par la loi de 2021 sur l'information relative aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes<sup>8</sup>. Les dispositions de la directive de l'UE pourraient également avoir un impact sur les informations que les employeurs peuvent demander au moment du recrutement concernant l'historique des salaires, et octroyer des droits plus importants aux travailleurs et à leurs représentants qui cherchent à obtenir des informations sur les salaires, y compris sur les grilles de salaires et les évaluations salariales lorsque les écarts de rémunération hommes / femmes dépassent 5 %<sup>9</sup>.

En prévision de la directive, l'un des partis du gouvernement actuel, le *Fianna Fáil*, a déposé le projet de loi 2023 sur les informations relatives à la rémunération et à la transparence salariale, qui répond aux exigences de la directive à venir<sup>10</sup>. L'objectif de cette loi est « d'empêcher un employeur ou un employeur potentiel, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une agence pour l'emploi ou par tout autre moyen, de chercher à obtenir des informations sur un salarié ou un salarié potentiel concernant la rémunération actuelle ou antérieure qu'il a perçue ». La loi devrait donc considérablement accroître la capacité des travailleurs à obtenir des informations sur les rémunérations, par exemple dans le cadre de réclamations sur l'égalité de rémunération<sup>11</sup>. On s'accorde généralement à penser qu'une plus grande transparence entraînera une réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, puisqu'une législation similaire, introduite au Royaume-Uni en 2017, a eu un véritable impact en la matière, l'écart de rémunération s'étant fortement réduit dans ce pays<sup>12</sup>.

## II - LE RÈGLEMENT DE 2022 SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL TRANSPARENTES ET PRÉVISIBLES

Pour être justes et équitables, les conditions flexibles du marché du travail doivent présenter des avantages pour les salariés comme pour les employeurs. Si, pour certains

7 Workplace Relations Commission.

8 A. Prendergast, « Pay transparency in focus with new law on the horizon », *Industrial Relations New*, n°10, 9 mars 2023.

9 *Ibid.*

10 *Remuneration Information and Pay Transparency Bill 2023* : <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2023/6/>

11 S. Benedí Lahuerta, « EU Pay Transparency Legislation to Address Gender Pay Inequity: What is on the Horizon and its Likely Impact in Ireland », *Irish Journal of European Law*, vol. 24, 2022, p. 161.

12 *Gender Pay Gap Reporting- new obligations on employers in Ireland*, Kennedys, 2023 : <https://kennedyslaw.com/thought-leadership/article/2023/gender-pay-gap-reporting-new-obligations-on-employers-in-ireland/>

salariés, le travail flexible peut être extrêmement bénéfique, un manque de prévisibilité et de transparence peut cependant s'avérer préjudiciable aux revenus, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à l'évolution de carrière.

Le règlement sur les conditions de travail transparentes et prévisibles<sup>13</sup> est entré en vigueur le 16 décembre 2022, et transpose la directive européenne sur les conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne<sup>14</sup>. Dans le contexte irlandais, la loi sur l'emploi (dispositions diverses) de 2018 exigeait déjà que les employeurs fournissent des informations minimales sur l'emploi concernant la durée prévue du contrat, les taux et les méthodes de rémunération avant le cinquième jour d'embauche<sup>15</sup>.

Pendant, la nouvelle réglementation de 2022 exige dorénavant plus de détails pour les salariés s'agissant de la durée d'une période d'essai et des conditions y afférant. Les périodes d'essai ne peuvent ainsi excéder 6 mois, sauf dans des cas exceptionnels où il serait dans l'intérêt du salarié de les prolonger, mais pour une durée maximale de 12 mois.

Désormais, l'employeur doit également fournir, au plus tard le cinquième jour d'embauche (alors qu'auparavant, l'employeur irlandais disposait de deux mois), les informations concernant le lieu de travail principal, ou confirmant que le salarié est employé à différents endroits, ou qu'il est libre de déterminer son lieu de travail lorsqu'il n'existe pas de lieu de travail principal. Ces informations s'ajoutent au titre, au grade, à la nature et à une brève description du travail à effectuer, ainsi qu'à la date de début du contrat de travail et à toutes les conditions relatives aux heures de travail (y compris en matière d'heures supplémentaires)<sup>16</sup>.

L'un des éléments les plus importants du règlement, est la disposition qui empêche désormais un employeur d'interdire à un salarié de travailler pour un autre employeur, en dehors de son horaire de travail, ou de réserver un traitement défavorable à ce salarié lorsqu'il choisit d'effectuer un travail pour un autre employeur<sup>17</sup>. Une restriction du droit de travailler pour un autre employeur peut être autorisée, mais uniquement si elle est proportionnée et fondée sur des motifs objectifs liés à des facteurs tels que la santé et la sécurité, la confidentialité ou les conflits d'intérêts, entre autres.

13 *Transparent and Predictable Working Conditions Regulations 2022*.

14 Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

15 J. MacMahon, « Plus Ça Change? Regulating Zero-Hours Work in Ireland: An Analysis of Provisions of the Employment (Miscellaneous Provisions) Act 2018 », *Industrial Law Journal*, n°48(3), 2019, p. 447.

16 S. Rush, « New regulations in Ireland on transparent and predictable working conditions », *Lewis Silkin*, 2023 : <https://www.lewissilkin.com/en/insights/ireland-new-regulations-in-ireland-on-transparent-and-predictable-working-conditions>

17 *EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions signed into law*, Small Firms Association, 2023 : <https://www.ibec.ie/sfa/news-insights-and-events/insights/2023/01/17/eu-directive-on-transparent-and-predictable-working-conditions>

### III - LE PROJET DE LOI SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DISPOSITIONS DIVERSES (2022)

La pandémie a mis en lumière les difficultés rencontrées par les personnes ayant des responsabilités familiales pour les concilier avec leur travail. Elle a également révélé certains des défis supplémentaires auxquels sont confrontés les travailleurs en situation de vulnérabilité domestique. Lorsque le gouvernement a présenté le *Right to Request Remote Working Bill* (projet de loi sur le droit des salariés de demander à télétravailler) en janvier 2022, il a été fortement critiqué par les organismes représentatifs des travailleurs, ces derniers faisant valoir que le texte était « tout à l'avantage de l'employeur en ce qui concerne les motifs de refus et les motifs d'appel », et énumérant treize motifs pour lesquels un employeur pouvait refuser le travail à distance<sup>18</sup>.

Conscient de ces critiques, le gouvernement a revu son approche et entrepris d'intégrer le travail à distance dans le « projet de loi sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ». Cette loi permet désormais aux employeurs et aux salariés de formuler des demandes de travail flexible ou à distance dans le cadre d'un « code de pratique » qui sera élaboré par la Commission des relations sur le lieu de travail<sup>19</sup>.

Le *Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Bill 2022* (qui a franchi les étapes initiales en mars 2023) a ainsi été conçu pour créer un marché du travail et un espace de travail qui répondent de plusieurs manières aux besoins des aidants et des personnes ayant une vie personnelle difficile. Il prévoit le droit pour certains salariés de demander à télétravailler, en modifiant la loi sur le congé parental ; il autorise les congés non rémunérés liés aux soins médicaux et à la violence domestique ; et il établit le droit de demander un arrangement de travail flexible, y compris par le recours au télétravail, à des fins de soins<sup>20</sup>. Selon le projet de loi, les victimes de violences domestiques auront droit à un maximum de cinq jours de congé payé par période de 12 mois.

D'ailleurs, certains employeurs ont déjà anticipé l'introduction de la loi et mis en place des politiques de lutte contre la violence domestique sur le lieu de travail. L'une des plus grandes chaînes de supermarchés, Tesco, a introduit un congé payé de cinq jours pour le personnel victime de violences domestiques, sans qu'il soit nécessaire de prouver l'existence de ces violences<sup>21</sup>. Ce congé aura pour particularité d'être enregistré à l'aide d'un code d'absence spécifique afin de préserver la vie privée du travailleur et de ne pas être inclus dans le taux d'absence global du travailleur, traité séparément des congés de maladie<sup>22</sup>. L'entreprise a souligné qu'il ne s'agissait pas d'un problème exclusivement féminin et qu'il s'étendait à d'autres situations relationnelles. En outre, l'entreprise a déclaré qu'elle prévoyait d'améliorer sa politique en matière de congé lors d'un décès, afin d'inclure

18 B. O'Donnovan, « Remote working law passed - what happens next? », *RTE News*, 1<sup>er</sup> avril 2023.

19 *Ibid.*

20 *Work Life Balance Bill Update*, Mason Hayes Curran, 2022 : <https://www.mhc.ie/latest/insights/work-life-balance-bill-update>

21 R. Angel, « Tesco introduces domestic abuse leave ahead of legislation », *Industrial Relations News*, 9 mars 2023.

22 *Ibid.*

un congé en cas de fausse couche, qui sera accessible aux salariées, à leurs conjoints et à ceux qui ont eu recours à une mère porteuse<sup>23</sup>.

Bien que le projet de loi ait été salué comme une avancée à de nombreux égards, il a été considéré, au moment de son élaboration, comme relativement peu contraignant s'agissant de l'octroi d'un droit légal à la flexibilité et au travail à distance. Cela est dû en grande partie au fait qu'il autorise le recours à la Commission des relations sur le lieu de travail ou au tribunal du travail pour des motifs liés à la procédure, mais pas pour contester la ou les raisons réelles de la décision de l'employeur si les demandes ne sont pas accordées<sup>24</sup>. Ni l'arbitre de la Commission, ni le tribunal du travail (en appel), ne seraient donc autorisés à évaluer le bien-fondé du refus émis par un employeur à une demande de travail à distance formulée dans le cadre du projet de loi actualisé sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et dispositions diverses. Les représentants des entreprises ont demandé que le « code de pratique » soit réexaminé au bout de douze mois après sa mise en œuvre, afin de s'assurer qu'il fonctionne efficacement et qu'il est suffisamment souple pour compléter les dispositifs déjà mis en place dans les entreprises<sup>25</sup>.

## Conclusion

Bien que la plupart des développements juridiques examinés ci-dessus semblent se concentrer sur les besoins des femmes et des aidants, il est prouvé qu'en Irlande, des changements législatifs importants sont en cours pour garantir une plus grande inclusivité et de plus vastes possibilités d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, pour tous.

Par exemple, il a été suggéré qu'une révision du projet de loi sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et dispositions diverses (*Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Bill 2022*) permette d'engager une réflexion sur la question de savoir si le droit de demander un travail flexible devrait être étendu au-delà des parents et des aidants<sup>26</sup>.

23 <https://tescoireland.ie/news/2023/tesco-becomes-first-major-irish-grocery-retailer-to-introduce-five-days-paid-leave-for-victims-of-domestic-abuse/>

24 A. Prendergast, « No right to challenge reason for refusing remote work in new bill », *Industrial Relations News*, n°46, 15 décembre 2022.

25 B. O'Donovan, « Remote working law passed - what happens next? », *op. cit.*

26 A. Prendergast, « Concerns over how domestic violence leave pay will be calculated », *Industrial Relations News*, n°6, 9 février 2023.



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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> 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](mailto: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](mailto: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](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / 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	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / 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](mailto: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](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

Achévé d'imprimer en novembre 2023  
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint  
Dépôt légal 4<sup>e</sup> 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](mailto: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](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)