

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



## JO CARBY-HALL

PROFESSEUR, DIRECTEUR DE RECHERCHE JURIDIQUE INTERNATIONALE,  
UNIVERSITÉ DE HULL

## UNE ANNÉE DE MÉCONTENTEMENT SOCIAL AU ROYAUME-UNI

À la différence d'un certain nombre d'autres pays où les travailleurs détiennent légalement le droit de faire grève, ceux de Grande-Bretagne n'ont pas ce droit. Ils disposent seulement de la liberté<sup>1</sup> de faire grève, ou de mener toute autre sorte d'action revendicative<sup>2</sup>, à condition d'observer à la lettre les lois (complexes) qui régissent les situations de conflit social. Les syndicats qui enfreignent ces lois se rendent coupables d'un délit pour provocation à la rupture de contrats commerciaux et de contrats de travail, ou du délit de conspiration pour commettre un acte illégal. De plus, dans ce cas, le travailleur sera tenu responsable de la rupture de son contrat de travail.

Actuellement, la loi consolidée de 1992 sur les syndicats et les relations de travail (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* - ci-après « TULRCA »)<sup>3</sup> protège à la fois les syndicats et les salariés en grève contre les délits pour les premiers, et les ruptures de contrat pour les seconds, dès lors que les dispositions légales sont strictement respectées. Ces dispositions comprennent notamment l'organisation de scrutins de grève par le syndicat, la notification de la grève aux employeurs par le syndicat, les procédures de vote par correspondance, le piquet de grève et bien d'autres choses encore. Lorsque ces dispositions légales sont respectées, tant les syndicats que les salariés<sup>4</sup> qui mènent une action syndicale sont également protégés de toute responsabilité.

Pendant, tout le monde n'est pas protégé par la loi de 1992. Ainsi, les membres des forces armées et ceux de la police<sup>5</sup> ne sont pas autorisés à mener des actions syndicales<sup>6</sup>. Ce sont les seuls services dont les travailleurs ne peuvent

1 Notre soulignement.

2 Par exemple la grève du zèle, la grève perlée, le refus de faire des heures supplémentaires, le refus de remplacer un collègue absent, le refus de compenser le travail manqué cause d'une grève ou d'une grève perlée.

3 Voir les s. 226 à 235 du *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992 (ci-après dénommé « TULRCA »). Pour les aspects historiques des conflits commerciaux, voir J. Carby-Hall, « Industrial Conflict », *Managerial Law*, vol. 29, n° 1 et 2, p. 1987 ; et vol. 29, n° 4, p. 1087.

4 TURLCA, s. 238A, qui assure au travailleur une protection contre le licenciement pour avoir pris part à une grève ou toute autre forme d'action revendicative.

5 *Police Act* 1996.

6 *Incitement to Disaffection Act* de 1934.



pas faire grève<sup>7</sup>, mais le *Trade Union Act* de 2016 a introduit la notion de « services publics importants » susceptibles de mener une action syndicale si le taux de votants est plus élevé de 40 % ; en respectant des périodes de préavis plus longues (14 jours contre 7) ; et à condition d'avoir fourni un plus grand nombre d'informations préalables et un rapport plus détaillé des scrutins et nouveaux scrutins après six mois pour renouveler un mandat d'action revendicative<sup>8</sup>. Il convient également de noter que la législation de 1992 considère comme un délit le fait de mener une action syndicale en sachant ou en ayant connaissance de risques potentiels pour la vie humaine ou susceptibles de causer des blessures corporelles graves<sup>9</sup>. En cas d'urgence, définie par le *Civil Contingencies Act 2004* comme « un événement ou une situation qui présente une menace grave pour le bien-être du public dans tout lieu du Royaume-Uni »<sup>10</sup>, un ministre peut introduire un protocole pour protéger la vie humaine, la santé et la sécurité, et remplacer les salariés en grève par du personnel militaire. Enfin, en ce qui concerne les compagnies privatisées d'électricité et d'eau, les ministres ont le pouvoir de promulguer des directives générales ou spécifiques pour atténuer tout danger pour la santé et la sécurité résultant d'une action industrielle.

## I - UN APERÇU DES GRÈVES AU ROYAUME-UNI EN 2022 ET 2023

De nombreuses professions et de nombreux métiers ont exprimé leur mécontentement en se mettant en grève en raison de la crise liée à l'inflation, de leurs conditions d'emploi, des licenciements et d'autres difficultés. Un petit échantillon de ce mécontentement général exprimé par des grèves est brièvement présenté ci-dessous<sup>11</sup>.

Pour les fonctionnaires (*Civil Servants*), le syndicat des services publics et commerciaux (*Public and Commercial Service Trade Union - PCS*) a annoncé que ses syndiqués de 124 sections des services gouvernementaux se mettraient en grève le 1<sup>er</sup> février 2023. Au total, 100 000 fonctionnaires britanniques ont participé au mouvement de 24 heures portant sur les augmentations de salaires, les revalorisations des retraites, les licenciements, les conditions d'emploi et la sécurité

7 D'un point de vue historique, en vertu des dispositions du *Criminal Justice and Public Order Act* de 1994, s. 126 et 128, seuls les officiers des pénitenciers n'avaient pas le droit de mener une action industrielle. Mais en 2005, une convention collective volontaire fut conclue entre le syndicat et le gouvernement. Il existe aussi d'anciennes lois de la poste qui interdisent aux facteurs d'interférer avec la distribution du courrier, ou de la retarder au cours des grèves, mais elles n'ont jamais été appliquées et, lors des récentes grèves de la poste, les facteurs ont bien exercé leur liberté de faire grève.

8 Pour plus d'informations sur cette législation, voir le document d'information de la bibliothèque sur le projet de loi sur les syndicats, publié avant la deuxième lecture du projet de loi en 2015 : *Commons Library Briefing*, Trade Union Bill, 8 septembre 2015.

9 TULRCA 1992, s. 240. Connus sous le nom de *life and limb cover* (couverture de la vie et des membres), les syndicats et le NHS ont développé des politiques communes pour gérer de telles situations lors d'une action syndicale.

10 *Civil Contingencies Act 2014*, qui a abrogé l'*Emergency Powers Act 1920*.

11 Les sources sont variées et comprennent les actualités de la BBC, des journaux tels que le *Financial Times*, le *Times*, *The Independent*, *The Guardian* et *The Telegraph*, divers documents des syndicats et du TUC, ainsi que des articles scientifiques.

de l'emploi. Cette grève fut suivie d'une série d'autres, alors que les demandes d'augmentation de salaires de 10 % et les réclamations n'aboutissaient pas. Une grève générale a également été organisée, à laquelle ont participé des centaines de milliers de travailleurs de tous horizons. Parmi eux, des enseignants, des employés des chemins de fer, professeurs d'université, ambulanciers, kinésithérapeutes, infirmiers, et bien d'autres encore. Les grévistes réclamaient des augmentations de salaires alignées sur le taux d'inflation. D'autres grèves générales de ce type sont prévues par les syndicats tout au long de l'année 2023.

Les membres du *Royal College of Nurses* (RCN) en Angleterre ont également fait grève à plusieurs reprises, le personnel des services d'urgence et de soins intensifs continuant toutefois d'assurer le service. Le RCN réclame une augmentation de salaire de 19 %<sup>12</sup>. Le gouvernement anglais a proposé une augmentation de 4,7 %, conformément à la recommandation de l'organisme d'évaluation du *NHS Review Body* (*National Health Service* - NHS), déclarant que le Trésor Public ne pouvait pas répondre à la demande salariale n'était pas envisageable. En Écosse, les grèves ont été suspendues pour permettre de parvenir à un accord sur les salaires en 2023.

Par ailleurs, une grève de deux jours des enseignants a eu lieu en Angleterre et au Pays de Galles en mars 2023. En Écosse, les enseignants ont fait grève dans deux circonscriptions. La plupart des enseignants des écoles publiques en Écosse et au Pays de Galles ont obtenu une augmentation de salaire de 5 %. Les syndicats affirment qu'il s'agit au contraire d'une baisse de salaire dans la mesure où l'inflation est bien supérieure à 10 %. L'Écosse a donc rejeté l'augmentation offerte de 5 %.

Les cheminots (*Rail Workers*) font des grèves à répétition, tout comme les conducteurs de train (*train drivers*), représentés par les syndicats ASLEF et RMT. Les syndicats des chemins de fer sont en conflit avec le gouvernement et les compagnies ferroviaires (privatisées) au sujet des salaires, des restrictions de personnels et des modifications apportées aux termes et conditions d'emploi. Les employeurs du secteur ferroviaire affirment qu'ils ne peuvent pas faire face aux demandes des syndicats. Les grèves ont perturbé le système ferroviaire depuis 2022 et le RMT, qui a pour mandat de reconduire les grèves jusqu'en juin 2023, propose de les poursuivre au-delà. L'industrie du rail subit des pressions financières en raison du « trou » dans ses finances, provoqué par la pandémie de Covid-19, mais également au regard des réformes et des modernisations désormais essentielles et urgentes dans le secteur ferroviaire. Propriétaire des voies ferrées et de l'infrastructure, *Network Rail* a l'intention de supprimer 1 900 emplois en raison des changements introduits aux méthodes de maintenance. Le RMT fait opposition à ces changements. Le *Rail Delivery Group* (RDG), qui représente les compagnies de chemin de fer, a proposé une augmentation de salaire de 4 % pour 2022, suivie d'une autre de 4 % supplémentaires pour 2023, ce qui aurait dû satisfaire les conducteurs de trains, mais le syndicat ASLEF a jugé l'offre inacceptable, et le RMT l'a déclarée insuffisante et les syndiqués l'ont rejetée. Le RMT a également rejeté une offre RDG qui proposait une augmentation salariale de 8 % sur deux ans et garantissait l'absence de licenciements jusqu'en 2024, de même qu'une offre d'une augmentation de 9 % sur deux ans pour les équipes et personnels des gares.

---

12 Pour compenser les augmentations salariales des années précédentes qui étaient inférieures au coût de la vie.

Le personnel chargé de la sécurité et des contrôles aux frontières (*Border Control Staff*) a mené le nombreux mouvements de grève dans les aéroports et les ports du Royaume-Uni et il a été nécessaire de faire appel à des militaires pour assurer le fonctionnement des services. Le personnel de l'*University College* a également suivi une grève à plusieurs reprises. Le syndicat des universités et collèges (*University and College Union - UCU*) a appelé à la grève pendant 18 jours 150 universités et collèges supérieurs à travers le Royaume-Uni, en février et mars 2023<sup>13</sup>. L'UCU réclame soit une augmentation de salaire de 2 % au-dessus du taux d'inflation (officiellement de 10 % aujourd'hui), soit une augmentation de 12 % (le taux le plus élevé des deux), une revalorisation des retraites<sup>14</sup>, la prise en compte des heures supplémentaires non-payées causées par les emplois du temps surchargés qui sont en fait des contrats « zéro heure » ou temporaires. La réponse des services financiers des universités et collèges est que de telles augmentations causeraient des risques de réduction d'emplois.

Les chauffeurs d'autobus se sont aussi mis en grève ; les chauffeurs de bus Stello à Londres ont déclenché une série de grèves, leur syndicat réclamant une revalorisation de salaire égale au taux d'inflation. Les sapeurs-pompiers ont également voté pour la grève<sup>15</sup>, mais celle-ci n'a pas encore eu lieu. Leur syndicat demande une nouvelle offre, plus acceptable, alors que ses membres ont rejeté une offre de revalorisation des salaires de 5 %, soit en-deçà du taux d'inflation. La réponse du gouvernement consiste à rappeler que les augmentations de salaires sont décidées par un organisme indépendant de révision des rémunérations et que de telles augmentations ne sont pas acceptables pour le Trésor Public.

Des grèves se sont donc propagées un peu partout, en Irlande du Nord, en Angleterre et au Pays de Galles. 4 200 kinésithérapeutes membres de la *Chartered Society of Psychotherapy (CSP)*, qui les représente dans 33 centres régionaux, se sont mis en grève. Au Pays de Galles, le personnel de santé est en grève dans tous les secteurs. En Écosse, les membres du CSP ont accepté une offre salariale revue à la hausse. Les syndiqués du *College of Midwives* (sages-femmes) d'Angleterre et du Pays de Galles sont en grève et demandent une revalorisation de salaire supérieure à l'augmentation du coût de la vie. Les internes en médecine ont fait plusieurs grèves de trois jours, en mars et avril 2023, et envisagent de nouveaux mouvements pour l'été pour réclamer des augmentations et de meilleures conditions d'emploi.

Les postiers (*postal workers*) ont organisé une série de grèves depuis la fin de 2022. Le Royal mail leur a proposé une augmentation de salaire de 9 % étalée sur 18 mois, mais le syndicat des travailleurs de la communication (*Communcation*

13 70 000 syndiqués du syndicat UCU ont participé à la grève, parmi lesquels des techniciens, du personnel administratif, les bibliothécaires et archivistes, ainsi que le personnel académique des universités d'Angleterre et d'Ecosse.

14 Les désaccords au sujet de retraites remontent à 10 ans auparavant, mais ils se sont ranimés quand il fut découvert que le système *Superannuation Scheme (USS)* était défectueux dans la mesure où sa mise en œuvre avait eu lieu au début de la pandémie, alors que la situation financière mondiale s'écroulait et que le USS subissait un déficit de 14 milliards de livres sterling.

15 Si les grèves de sapeurs-pompiers se produisent, il s'agira de première fois au Royaume-Uni depuis 2003.

*Workers Union* - CWU) demande une augmentation supérieure au taux d'inflation et s'oppose aux nouvelles conditions d'emploi qui prévoient le travail obligatoire le dimanche. Les aéroports ont aussi été affectés par de fréquentes grèves et même les avocats (*barristes*) se sont mis en grève, ce qui a impacté le système judiciaire.

Des litiges ont-ils été résolus ? Une poignée de conflits ont été résolus, parmi lesquels ceux des avocats pénalistes en Angleterre, qui ont obtenu une augmentation de salaire de 11 %, les salariés de British Telecom ont obtenu une augmentation de 10 %, et les chauffeurs de bus Arriva de Londres ont obtenu une revalorisation salariale de 11 %. En Ecosse, les personnels du secteur de la santé, membres des syndicats Unite et Unison, ont pour leur part accepté une augmentation de salaire de 7,5 % offerte aux auxiliaires médicaux, sages-femmes, infirmières et personnel de soutien hospitalier.

## II - LE DURCISSEMENT DE L'ACTION INDUSTRIELLE DANS CERTAINS SECTEURS

Comme évoqué ci-dessus, il y a eu, en 2022 et jusqu'en 2023, un nombre important de conflits sociaux dans les services publics, qui portaient principalement sur les augmentations de salaire - bien inférieures au taux d'inflation (qui a récemment atteint 10,7 %) - d'une part, et, d'autre part, sur les conditions d'emploi. Ces mouvements sociaux ont affecté plus particulièrement, entre autres, les secteurs de l'éducation, de la santé, des transports, des tribunaux et de la sécurité aux frontières<sup>16</sup>. Le gouvernement britannique a introduit une loi intitulée *Strikes (Minimum Service Level) Act 2023*<sup>17</sup>. Cette loi permet d'introduire des niveaux de service minimum pendant les grèves, dans certains services spécifiés par le Secrétaire d'État. La loi confère à ce dernier le pouvoir d'adopter des *Minimum Service Regulations* qui fixent les *minimum service levels* (niveaux de service minimum) requis pendant une grève dans tous les services relevant de six secteurs identifiés : les services des pompiers, de premiers secours et de sauvetage ; la santé ; l'éducation ; les transports ; la sécurité des frontières ; et le démantèlement de centrales nucléaires<sup>18</sup>. Ce sont en fait les six secteurs définis comme « services publics de première importance » dans le *Trade Union Act* de 2016, à ceci près que le terme « sauvetage » a été ajouté à celui de « services des pompiers ».

Ces règlements sont soumis à une « procédure affirmative »<sup>19</sup>, c'est-à-dire qu'ils doivent être approuvés par les deux Chambres du Parlement. En vertu de la section 234B de TULRCA 1992, ces *Minimum Service Regulations* s'appliquent à toute grève ayant lieu le jour suivant de leur entrée en vigueur, même si le scrutin de grève en question a eu lieu avant que le projet de loi ne devienne une loi.

16 Selon l'Office National des Statistiques, entre juin et octobre 2022, un total de 1,6 million de journées de travail ont été perdues en raison des grèves.

17 Cette loi s'applique uniquement à l'Angleterre, au Pays de Galles et à l'Écosse, mais pas à l'Irlande du Nord où le droit du travail et les relations industrielles font partie des domaines décentralisés.

18 TULRCA 1992, s. nouv. 234B.

19 TULRCA 1992, s. nouv. 234F.

La loi permet à l'employeur de donner un « préavis de travail » au syndicat concernant toute grève affectant un service soumis à la réglementation sur le service minimum<sup>20</sup>. Le préavis, qui doit être remis au moins 7 jours avant la première grève<sup>21</sup>, doit spécifier la liste des travailleurs mobilisés par l'employeur pour assurer le service minimum. L'employeur n'est pas autorisé à solliciter plus de travailleurs que ce qui est « raisonnablement nécessaire » pour respecter les règles de service minimum, ni à opérer son choix selon leur appartenance ou non à un syndicat.

En revanche, l'employeur est tenu de consulter les syndicats et de tenir compte de leur avis avant d'émettre ou de modifier les préavis de travail. Lorsque l'employeur doit mentionner expressément le nom d'un travailleur dans le préavis de travail, cela ne constitue ni une violation de la confidentialité, ni une atteinte aux exigences en matière de protection des données, dès lors que les termes généraux de la législation sur les données personnelles ont été respectés<sup>22</sup>.

Lorsqu'un syndicat « ne prend pas les mesures raisonnables » pour assurer la présence de tous les travailleurs requis par le préavis, il perd sa protection contre la responsabilité au titre de l'article 219 du TULRCA 1992 pour avoir incité les travailleurs à prendre part à la grève, pour rupture de leur contrat et conspiration en vue de commettre un acte illégal ; autant de motifs constituant des délits généralement passibles de dommages et intérêts ou d'injonctions.

Un nouvel article inséré dans le TULRCA 1992<sup>23</sup> retire la protection du syndicat en cas de grève s'il incite ses membres à prendre part à la grève, ou si le syndicat manque à son devoir de prendre « les mesures raisonnables » pour s'assurer que tous les travailleurs identifiés, nommés par le préavis, se conforment à la mise en demeure<sup>24</sup>. Si tel était le cas, tous les travailleurs - qu'ils enfreignent ou non le préavis - perdraient leur protection contre le licenciement abusif

## Conclusion

Il n'y a que deux conclusions à tirer de la situation sociale actuelle au Royaume-Uni. D'une part, le gouvernement britannique actuel rend l'appel à la grève de plus en plus difficile pour les syndicats ; c'est la seule arme dont disposent les travailleurs syndiqués contre les employeurs peu scrupuleux et ceux qui les exploitent. D'autre part, les procédures d'appel à l'action industrielle sont devenues excessivement compliquées.

20 TULRCA 1992, s. nouv. 234C.

21 Sauf si l'employeur et le syndicat conviennent d'une date ultérieure. Une fois déposé, le préavis peut être modifié jusqu'au quatrième jour précédant la date de la grève.

22 TULRCA 1992, s. nouv. 234D.

23 TULRCA 1992, s. nouv. 234E.

24 Dans ce cas, le § 2 prévoit que les dommages-intérêts sont limités aux pertes subies par l'employeur du fait que le syndicat n'a pas pris les « mesures raisonnables » pour s'assurer que les travailleurs identifiés par l'avis de travail se conforment à la mise en demeure.



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

Email : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

PAR AN

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

		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)