

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



GILLES TRUDEAU

PROFESSEUR ÉMÉRITE, FACULTÉ DE DROIT, UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

LES MESURES ANTI-BRISEURS DE GRÈVE AU CŒUR D'UNE CONTROVERSE JURISPRUDENTIELLE AU QUÉBEC

Le *Code du travail* du Québec, tout comme les autres lois américaines et canadiennes concernant la représentation syndicale et la négociation collective, date de l'ère industrielle et peine à s'adapter aux formes contemporaines d'organisation du travail. C'est particulièrement le cas de ses dispositions relatives à l'exercice du droit de grève et de *lock-out*. Celles-ci limitent en effet significativement le recours par l'employeur à ce que l'on nomme des « briseurs de grève » pour effectuer le travail des salariés grévistes ou affectés par un *lock-out*. Elles font aujourd'hui l'objet d'une controverse jurisprudentielle dont l'issue, encore indéterminée, risque d'en affecter gravement l'efficacité.

I - L'« ÉTABLISSEMENT » OÙ LA GRÈVE EST DÉCLARÉE, OBJET D'UN LITIGE JUDICIAIRE

C'est en 1977 que le législateur québécois amende le *Code du travail*, lui-même entré en vigueur en 1964, afin d'y insérer des mesures prohibant l'embauche de travailleurs et limitant l'utilisation d'autres employés pour remplacer les travailleurs grévistes ou faisant l'objet d'un *lock-out*. Ces dispositions, alors inédites ailleurs au Canada et aux États-Unis, furent vivement contestées au moment de leur adoption, les employeurs y décelant une restriction indue de leur capacité à contrer les effets d'une grève déclenchée par le syndicat représentant leurs salariés. Elles s'appliquent néanmoins depuis maintenant près de 50 ans, et on convient généralement qu'elles ont contribué à assainir le climat des relations du travail au Québec, à diminuer la durée des conflits de travail et à écarter le risque de violence, particulièrement sur les piquets de grève.

Or, voilà que la rédaction même de ces dispositions pose aujourd'hui problème, et que l'interprétation qu'en faisaient jusqu'ici les tribunaux risque d'en diminuer sensiblement l'efficacité, dans un contexte où les technologies de l'information ont profondément transformé l'organisation matérielle du travail salarié.

Le problème apparaît dès la lecture des dispositions légales en question :

Article 109.1. Pendant la durée d'une grève déclenchée conformément au présent code ou d'un *lock-out*, il est interdit à un employeur :

a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en *lock-out*, lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations débute et la fin de la grève ou du *lock-out* ;

- b) d'utiliser, dans l'**établissement** où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out ;
- c) d'utiliser, dans l'**établissement** où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en *lock-out*, à moins [...] ;
- d) d'utiliser, dans un autre de ses **établissements**, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out ;
- e) d'utiliser, dans l'**établissement** où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans un autre **établissement** ;
- f) d'utiliser, dans l'**établissement** où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre **établissement**, sauf lorsque des salariés de ce dernier **établissement** font partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out ;
- g) d'utiliser, dans l'**établissement** où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet **établissement** pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out¹.

Il ressort de ces dispositions que l'arrêt de travail déclenché légalement par le syndicat représentatif ou décrété par l'employeur (sous la forme d'un *lock-out*) dans une unité de négociation au sein d'un ou de plusieurs établissements de ce dernier doit être complet. Tous les salariés compris dans cette unité doivent en effet cesser de travailler, et il est interdit à l'employeur de continuer d'utiliser les services de l'un d'eux à l'intérieur de (ou des) l'établissement visé par cet arrêt de travail, ou dans un autre de ses établissements le cas échéant. Il est aussi interdit à l'employeur d'utiliser les services d'une personne qu'il emploie dans un autre de ses établissements à titre de salarié ou de membre du personnel d'encadrement pour remplacer un salarié gréviste.

Il lui est de plus défendu d'embaucher aux mêmes fins, même temporairement, une personne directement de l'extérieur. L'employeur ne peut, dans ces circonstances, que recourir aux services du personnel d'encadrement rattaché habituellement à (ou aux) l'établissement visé par l'arrêt de travail pour poursuivre les opérations relevant normalement des grévistes. Il peut de même utiliser les services des salariés d'un tiers ou d'un entrepreneur, mais seulement si le travail est exécuté à l'extérieur de (ou des) l'établissement où œuvrent habituellement les grévistes.

Même si la notion « d'établissement » est centrale à ces mesures puisqu'elle délimite l'interdiction qu'elles instaurent, le *Code du travail* ne la définit pas. À l'époque de l'adoption des mesures anti-briseurs de grève, la question ne se posait certainement pas dans la mesure où « l'établissement » ne pouvait désigner que l'endroit physique où les salariés se rendaient pour accomplir leurs missions, sous le contrôle de l'employeur. Or, les nouvelles technologies de l'information, et les possibilités qu'elles offrent en termes de délocalisation et de dématérialisation

1 Caractères en gras ajoutés par l'auteur.

du travail salarié, ont vite fait de bouleverser la conception traditionnelle de l'établissement où le travail peut être exécuté.

II - LE PRÉCÉDENT JUDICIAIRE DE 2011

La question a été portée une première fois devant les tribunaux et a conduit, en 2011, à une décision de la Cour d'appel du Québec, la plus haute instance judiciaire de la province². Le nœud du litige résidait dans la détermination de l'établissement du *Journal de Québec* dont les journalistes faisaient l'objet d'un *lock-out*. Ceux-ci ne travaillaient généralement que peu dans l'établissement physique du *Journal*, là où il était élaboré et imprimé. La grande majorité de leur travail était davantage exécutée à l'extérieur, dans les lieux des événements à couvrir.

Pendant toute la durée du *lock-out*, l'employeur eut recours à des journalistes embauchés par des tiers, qui transmettaient le fruit de leur travail par l'Internet, sans jamais se rendre dans l'établissement physique du *Journal*. Celui-ci put ainsi être publié sans interruption tout au long d'un conflit qui dura 15 mois. Le syndicat représentant les journalistes visés par le *lock-out* contesta cette stratégie patronale devant les tribunaux, la jugeant contraire au *Code du travail* et à ses mesures anti-briseurs de grève.

La Cour d'appel rejeta la prétention syndicale selon laquelle, en travaillant aux mêmes endroits que ceux qu'ils remplaçaient, les journalistes de remplacement accomplissaient nécessairement leurs tâches dans l'établissement où la grève ou le *lock-out* avait été déclaré.

Selon la Cour, le texte de la loi ne pouvait soutenir une telle interprétation : « [I]ttéralement la condition n'est pas que le travail de remplacement ne doit pas être exécuté aux divers endroits où le travail qui est remplacé était effectué avant l'arrêt de travail, mais bien qu'il ne doit pas l'être dans le lieu précis dont l'employeur a théoriquement verrouillé les portes »³. L'« établissement » devait donc se limiter au lieu spécifique où l'employeur a physiquement installé son entreprise, et la Cour refusa de considérer pertinent le fait que l'Internet avait permis aux travailleurs de remplacement d'exécuter leur travail à l'extérieur de l'établissement de l'employeur ainsi défini.

Ce long conflit de travail et la décision de la Cour d'appel qui s'ensuivit mirent en lumière la désuétude, à l'ère de l'Internet et du travail à distance, des dispositions anti-briseurs de grève. L'Assemblée nationale du Québec tint même, en février 2011, une commission parlementaire sur la pertinence de les moderniser, sans qu'elle conduise toutefois au dépôt d'un projet de loi en ce sens. Les dispositions anti-briseurs de grève et leur interprétation restrictive sont ainsi demeurées les mêmes depuis, malgré la dématérialisation accélérée des lieux de travail et l'évanescence de l'établissement physique dans lequel le travail salarié était traditionnellement exécuté.

² *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec*, 2011 QCCA 1638.

³ *Ibid.*, §14. Caractères en gras ajoutés par l'auteur.

III - LA NOTION « D'ÉTABLISSEMENT DÉPLOYÉ » ÉLABORÉE PAR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Dans ce contexte, les craintes de bon nombre portant sur l'inefficacité grandissante des mesures anti-briseurs de grève au Québec ont été ravivées par la controverse jurisprudentielle actuelle et dont l'issue, encore inconnue, sera assurément déterminante sur la question.

L'affaire à l'origine de cette controverse survient dans la foulée de la pandémie due à la Covid 19 et au recours massif au télétravail qu'elle a déclenché. En juin 2021, un employeur, après avoir mis en *lock-out* les salariés de son établissement - une cimenterie située dans la ville de Joliette - avec lesquels il négocie le renouvellement de la convention collective, confie certaines tâches normalement assignées à ces derniers à une salariée non incluse dans l'unité de négociation, afin qu'elle les réalise en télétravail, à partir de son domicile. Le syndicat représentant les salariés en arrêt de travail conteste cette pratique patronale auprès du Tribunal administratif du travail⁴, la juridiction détenant la compétence exclusive d'instruire et de décider toute affaire découlant de l'application du *Code du travail*.

S'appuyant sur la décision de 2011 de la Cour d'appel, l'employeur soutient que « l'établissement » auquel se réfère le *Code du travail* ne peut être que son usine de Joliette. Clairement, selon lui, la salariée qui exécute son travail à domicile ne le fait pas dans « l'établissement où la grève ou le *lock-out* a été déclaré ».

Le TAT rend une décision remarquable dans laquelle il déclare d'emblée que la notion « d'établissement » ne saurait être imperméable au phénomène omniprésent du télétravail, et qu'elle doit dès lors être interprétée de façon contextuelle et dynamique. En élaborant le nouveau concept « d'établissement déployé », il juge ainsi que le télétravail à très grande échelle force « à reconnaître que la notion "d'établissement" peut s'entendre non seulement du lieu strictement physique où les salariés fournissent leur prestation de travail, mais aussi des lieux où cet "établissement" se déploie même virtuellement et d'où les salariés exécutent leur travail, et ce, au-delà des "frontières traditionnelles" de "l'établissement"»⁵.

Le TAT conclut que « [...] dans la mesure où "l'établissement" se déploie pour permettre l'exécution du travail par des salariés en télétravail à partir de leur domicile et sous l'autorité de l'employeur, au même titre que s'ils s'étaient trouvés à l'usine de Joliette, il convient de retenir que ces salariés exécutent leur travail dans "l'établissement"»⁶.

Pour le Tribunal, limiter la notion « d'établissement » au lieu strictement physique de l'exécution du travail, permettrait de contourner l'esprit des dispositions anti-briseurs de grève, pourtant d'ordre public, un résultat qui serait manifestement contraire à l'intention du législateur.

4 Ci-après le « TAT ».

5 *Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.*, 2021 QCTAT 5639, §149.

6 *Ibid.*, § 150.

IV - LA JURISPRUDENCE DIVISÉE DE LA COUR SUPÉRIEURE DU QUÉBEC... ET LA SUITE

La décision du TAT a été invalidée en avril 2023 par la Cour supérieure, le tribunal de droit commun de première instance qui, au Québec, est habilité à s'assurer de la légalité des décisions de toute instance administrative, même lorsque les décisions de celle-ci sont sans appel⁷.

La Cour n'a jugé ni rationnelle, ni logique, la décision du TAT de donner une nouvelle portée au mot « établissement », sans compter que le TAT ne respecte pas en cela les enseignements de la Cour d'appel. En créant de toutes pièces le concept « d'établissement déployé », le Tribunal ajoute à la loi et se substitue au législateur.

Entre-temps, le TAT a rendu une seconde décision dans laquelle il applique de nouveau la notion « d'établissement déployé », et dans des circonstances semblables à celles de sa première décision⁸.

Cette fois, la Cour supérieure du Québec, sous la plume d'un autre magistrat, confirme la décision du TAT⁹. Il est à ses yeux non seulement raisonnable mais justifié que le TAT actualise ainsi la notion « d'établissement », afin d'éviter que les dispositions du *Code du travail* soient contournées « par l'accomplissement des tâches des travailleurs en grève par des tiers salariés en télétravail »¹⁰.

Cet élargissement initié par le TAT de la notion « d'établissement » demeure donc, à ce jour, éminemment contestée et a conduit à une jurisprudence profondément divisée.

Deux jugements contradictoires ont été rendus sur la question par la Cour supérieure du Québec à quelques semaines d'intervalle au printemps 2023. Rien n'est toutefois définitif, puisque la Cour d'appel du Québec vient tout juste d'accepter d'entendre la décision de la Cour supérieure dans l'affaire de la cimenterie de Joliette¹¹.

Conclusion

On ne peut prédire ce que la Cour d'appel favorisera entre la notion traditionnelle « d'établissement », telle qu'elle l'a elle-même énoncée en 2011, et la nécessité évidente de l'actualiser à la lumière des nouvelles formes d'organisation du travail.

7 *Groupe CRH Canada inc. c. Tribunal administratif du travail*, 2023 QCCS 1259, décision rendue le 18 avril 2023.

8 *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière CSN c. Coop Novago*, 2022 QCTAT 1324, décision rendue le 23 mars 2022.

9 *Coop Novago c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Coop Lanaudière CSN*, 2023 QCCS 1539, décision rendue le 10 mai 2023.

10 *Ibid.*, §43.

11 *Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc.*, 2023 QCCA 972.

Il en va de l'efficacité même des mesures anti-briseurs de grève, une pièce centrale de la réglementation de la grève et du *lock-out* au Québec.

Faute d'intervention du législateur, il appartient aux juges de décider.



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél : 33(0)5 56 84 54 74

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

ENVOI ET SÉLECTION DES MANUSCRITS

REMISE DES MANUSCRITS

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

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

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

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

Tous les manuscrits doivent :

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

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

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

POLITIQUE D'ÉVALUATION : ÉVALUATION EN DOUBLE AVEUGLE

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

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs.

Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en Chef et des membres du Comité éditorial, et soumise à la validation de l'auteur.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
OIT = Revue internationale de travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2023

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

PAR AN

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

Email : revue.compтрasec@u-bordeaux.fr

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais / 1 issue in english / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://compтрasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.compтрasec@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.compтрasec@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 GORROCHATAGUI 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

COMPTRASEC | université
Centre de droit comparé du travail de BORDEAUX
et de la sécurité sociale



40 euros
ISSN 2117-4350