

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



RISA L. LIEBERWITZ

CORNELL UNIVERSITY, SCHOOL OF INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS

## LE RENFORCEMENT DE LA SYNDICALISATION ET DES DROITS DES SALARIÉS AUX ETATS-UNIS

Les développements les plus positifs dans le domaine du travail au cours de l'année écoulée ont concerné l'augmentation de la syndicalisation d'une part, et d'autre part, une série de décisions du *National Labor Relations Board* (ci-après « NLRB » ou « la Commission ») renforçant les droits des salariés à se syndiquer en vertu de la Loi sur les relations nationales du travail (*National Labor Relations Act* - ci-après « NLRA »)<sup>1</sup>.

La première tendance comprend l'augmentation récente de la syndicalisation sur des lieux de travail qui ne sont pas considérés comme des professions « traditionnelles » pour la syndicalisation. Entre octobre 2021 et juin 2022, les demandes d'élections syndicales déposées auprès du NLRB ont ainsi augmenté de 58 %<sup>2</sup>, en parfaite cohérence avec l'opinion publique américaine à l'égard des syndicats, qui atteint un taux d'approbation de 71 %, soit le taux le plus élevé depuis 1965<sup>3</sup>. Au cours des deux dernières années, les travailleurs se sont syndiqués dans toute une série de sociétés et de secteurs professionnels, notamment : dans l'entrepôt d'Amazon situé à Staten Island ; dans plusieurs établissements Starbucks ; dans des syndicats d'étudiants diplômés d'universités privées et dans le secteur technologique ; dans deux magasins Apple ; ou encore dans l'industrie du jeu vidéo, chez Activision Blizzard<sup>4</sup>. Ces évolutions révèlent l'intérêt d'une nouvelle génération de salariés à l'égard de la syndicalisation et ce, dans toute une série de professions. En outre, ces exemples témoignent du fait que les salariés se syndiquent en dépit des campagnes antisyndicales véhémentes menées par de grands et puissants employeurs.

Cette tendance juridique positive peut être attribuable aux nominations de l'Administration Biden à la Commission, dont la majorité - trois sur cinq - sont désormais des nominations démocrates. Dans ses décisions récentes, la Commission actuelle a protégé les droits des salariés en vertu de la NLRA en annulant de nombreuses décisions rendues par la Commission sous l'Administration Trump. La Commission actuelle a également renforcé les droits des salariés d'une manière plus générale. En outre, le *General Counsel* de la NLRB nommé par le Président Biden met en œuvre un programme créatif visant à renforcer l'application de la NLRA. Il a ainsi annoncé les questions prioritaires qu'il souhaiterait soumettre à la Commission, soit pour annuler les décisions

1 29 U.S.C. §151 et seq.

2 Office of Public Affairs, NLRB, *First Three Quarters' Union Election Petitions Up 58%, Exceeding All FY21 Petitions Filed*, 15 juillet 2022.

3 J. McCarthy, « U.S. Approval of Labor Unions at Highest Point Since 1965 » *Gallup*, 30 août 2022.

4 H. Shierholz, M. Poydock, J. Schmitt et C. McNicholas, « Latest Data Release on Unionization is a Wake-up Call to Lawmakers », *Economic Policy Institute*, 20 janvier 2022 ; K. Tarasov, « Unions are Forming at Starbucks, Apple and Google. Here's Why Workers are Organizing Now », *CNBC*, 5 août 2022 ; J. Novet, « Activision Employees Announce Second Union Ahead of Game Company's Sale to Microsoft », *CNBC*, 19 juillet 2022 ; R. Iafolla, « Yale Union Election Is Latest Move in Campus Labor Renaissance », *Bloomberg Law News*, 30 novembre 2022.



de la Commission de l'Administration Trump, soit pour étendre les interprétations de la NLRA afin d'assurer une protection plus efficace des droits des salariés<sup>5</sup>. Par ailleurs, le *General Counsel* a activement utilisé un outil juridique prévu par la NLRA permettant de dissuader les employeurs d'agir illégalement - l'injonction de la section 10(j) - qui permet à la NLRB de demander une injonction à un tribunal fédéral dans l'attente d'un procès et d'une décision d'un juge administratif concernant les plaintes pour pratiques de travail déloyales<sup>6</sup>. À titre d'exemple, la Commission a autorisé le *General Counsel* de la NLRB à déposer dix demandes d'injonction auprès d'un tribunal fédéral à l'encontre de Starbucks, visant à ordonner à Starbucks de réintégrer les salariés qui auraient été licenciés en raison de leurs activités syndicales<sup>7</sup>.

Dans une série de récentes affaires, dont plusieurs décisions ont été rendues au cours des derniers mois, la Commission actuelle a interprété la NLRA pour étendre les droits du travail et résoudre des difficultés de longue date liées à l'inefficacité de l'application de la loi. Ces affaires relèvent de l'élargissement du champ des salariés couverts par la NLRA **(I)**, de la protection des droits des travailleurs à s'exprimer et à participer à des activités concertées **(II)**, du renforcement de la capacité des salariés à exercer efficacement leurs droits de se syndiquer et de négocier collectivement **(III)**, et de l'amélioration des voies de recours permettant l'application de la NLRA **(IV)**.

## I - L'ÉLARGISSEMENT DU CHAMP D'APPLICATION DE LA NLRA

En 2016, la Commission a estimé que les assistants d'enseignement (TA) ou les assistants de recherche (RA) des étudiants diplômés des universités privées étaient considérés comme des « salariés » couverts par la NLRA. En 2019, la Commission conservatrice de l'Administration Trump a proposé un règlement stipulant que les assistants d'enseignement et les assistants de recherche ne sont pas des salariés, ce qui aurait annulé la décision antérieure de la Commission. En mars 2021, cette Commission conservatrice a toutefois retiré sa proposition de règlement<sup>8</sup>. Depuis lors, la syndicalisation des AT et des AR a considérablement augmenté, renforçant leurs droits légaux en vertu de la NLRA<sup>9</sup>.

L'actuel *General Counsel* de la NLRB cherche à s'appuyer sur ces récents développements juridiques en soutenant que la Commission devrait considérer les athlètes des collèges et universités comme des salariés au sens de la NLRA. Une plainte en instance affirme en effet que la *National Collegiate Athletic Association*, la *Pac-12 Conference* et l'Université de Californie du Sud, sont des employeurs conjoints d'étudiants joueurs de football et de

5 J. A. Abruzzo, *General Counsel, Mandatory Submissions to Advice*, Memorandum GC 21-04 (12 août 2021) : <https://www.nlr.gov/guidance/memos-research/general-counsel-memos>

6 J. A. Abruzzo, *General Counsel, Seeking 10(j) Injunctions in Response to Unlawful Threats or Other Coercion During Union Organizing Campaigns 22-02* (1<sup>er</sup> février 2022) : <https://www.nlr.gov/guidance/memos-research/general-counsel-memos>

7 R. Lafollos, « Starbucks on Verge of Beating NLRB Injunction Bid in N.Y. (1) », *Bloomberg Law News*, 23 août 2023.

8 Office of Public Affairs, NLRB, *NLRB Withdrawing Proposed Rule Regarding Student Employment* (12 mars 2021) : <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/nlr-withdrawing-proposed-rule-regarding-student-employment>

9 P. Purifoy, « Unionization Nears Record Levels as Students, Interns Organize », *Daily Labor Report*, 24 août 2023.

basket-ball, qu'ils ont illégalement classés comme « étudiants-athlètes non-salariés »<sup>10</sup>. La Commission ne sera saisie de cette affaire qu'à l'issue d'un procès devant un juge administratif. Si la Commission se prononce en faveur des arguments du *General Counsel*, elle créera deux nouveaux précédents en élargissant le champ d'application personnel de la NLRA et en décidant que la classification erronée des salariés par les employeurs constitue une violation de la NLRA<sup>11</sup>.

La Commission actuelle s'est également penchée sur la portée du statut de « salariés » en annulant la décision rendue dans l'affaire *SuperShuttle DFW, Inc.*<sup>12</sup>, dans laquelle la Commission Trump avait créé un nouveau critère pour déterminer si les travailleurs sont des entrepreneurs indépendants exclus de la protection de la NLRA. La Commission Trump avait estimé que « l'opportunité d'entreprendre » était un facteur clé dans l'application du test multifactoriel traditionnel de la *Common Law* de la Commission, pour déterminer le statut d'entrepreneur indépendant. La Commission actuelle est revenue à son précédent, *FedEx Home Delivery*<sup>13</sup>, dans lequel la « possibilité d'entreprendre » ne constitue que l'un des multiples facteurs permettant de déterminer le statut d'entrepreneur indépendant, y compris l'étendue du contrôle exercé par l'employeur, les compétences requises dans la profession concernée, et la question de savoir si le travail fait partie de l'activité régulière de l'employeur.

Par ailleurs, l'action attendue de la Commission pour finaliser sa proposition de règlement visant à élargir la définition du statut d'employeur conjoint est toujours en suspens. Cette proposition de règlement remplacerait la définition plus étroite d'un règlement adopté par la Commission en 2020 sous l'Administration Trump<sup>14</sup>. En vertu du règlement proposé par la Commission, le statut d'employeur conjoint peut être établi lorsqu'un employeur possède, mais n'exerce pas, ou exerce effectivement un contrôle direct ou indirect sur les conditions d'emploi<sup>15</sup>. Cette proposition de règlement refléterait plus précisément les circonstances économiques réelles des relations de travail actuelles impliquant plus d'un employeur, y compris lorsque les travailleurs sont employés par l'intermédiaire d'agences temporaires ou dans des franchises.

## II - PROTÉGER LES DROITS DU SALARIÉ À S'EXPRIMER ET À EXERCER UNE ACTION CONCERTÉE

En août 2023, la Commission a annulé l'affaire *Boeing*<sup>16</sup> rendue par la Commission précédente sous l'Administration Trump, qui avait élargi le pouvoir des employeurs d'adopter des règles de travail restreignant la parole et l'activité concertée des salariés. La nouvelle décision, *Stericycle*, revient à une règle juridique qui place la charge initiale de la

10 R. Iafolla et P. Purifoy, « Punching In : NCAA Lawsuit Aims for Two Precedential Rulings (1) », *Daily Labor Report*, 5 juin 2023.

11 *Ibid.*

12 367 NLRB n°75 (2019).

13 361 NLRB 610 (2014), *enf. denied*, 849 F.3d 1123 (D.C. Cir. 2017).

14 Règle du NLRB, « Joint Employer Status Under the National Labor Relations Act », 85 FR 11184 (26 février 2020).

15 Règle proposée par le NLRB, « Standard for Determining Joint-Employer Status », 87 FR 54641 (7 septembre 2022).

16 365 NLRB n°154 (2017).

preuve sur le *General Counsel* de la NLRB pour prouver qu'une règle de travail interprétée « du point de vue du salarié économiquement dépendant (...) a une tendance raisonnable à décourager les salariés d'exercer leurs (...) droits » à s'engager dans une activité concertée protégée<sup>17</sup>. Une telle règle sera considérée comme une violation de la NLRA, à moins que l'employeur ne prouve que sa règle « sert des intérêts commerciaux légitimes et substantiels qui ne peuvent être défendus par une règle plus étroitement adaptée »<sup>18</sup>.

D'autres décisions de la Commission ont rétabli la nature fondamentale du droit des salariés, en vertu de l'article 7 de la NLRA, de s'exprimer et de plaider en faveur de l'amélioration de leurs conditions de travail sur leur lieu de travail. Ces décisions ont également renforcé le droit des salariés à exprimer leur solidarité avec d'autres travailleurs. Dans l'affaire *Miller Plastic Products*, qui annule une décision de la Commission Trump, la Commission actuelle est revenue à une approche fondée sur « l'ensemble des circonstances » qui élargit le champ des activités concertées protégées. Dans l'affaire *Miller Plastic*, la Commission a estimé qu'un employeur du secteur manufacturier avait illégalement licencié un salarié, alors que ce dernier avait exercé une activité concertée protégée en exprimant ses préoccupations concernant les protocoles Covid-19 de l'employeur et sa décision de rester ouvert pendant les premiers stades de la pandémie<sup>19</sup>.

Dans une autre affaire, *Lion Elastomers*<sup>20</sup>, la Commission actuelle a annulé une décision de la Commission sous Trump qui avait élargi le pouvoir de l'employeur de sanctionner des salariés au motif qu'ils avaient tenu des propos offensants, alors qu'ils étaient engagés dans une action concertée par ailleurs protégée, comprenant notamment l'activité syndicale, le comportement des salariés envers la direction sur le lieu de travail, les grèves, et les propos tenus sur les médias sociaux. La décision *Lion Elastomers* réaffirme la reconnaissance de longue date par la Commission que « le comportement survenant au cours d'une action protégée doit être évalué comme faisant partie de cette activité, et non comme si elle s'était produite séparément et dans le contexte ordinaire du lieu de travail »<sup>21</sup>. Les salariés ne perdront pas la protection de leur action concertée simplement parce qu'ils se sont engagés dans « l'expression et la défense passionnées ou exubérantes qui accompagnent souvent les conflits du travail »<sup>22</sup>.

L'actuelle Commission a récemment rétabli une large protection des droits des salariés à défendre les intérêts d'autres personnes, y compris des individus tels que des superviseurs ou des entrepreneurs indépendants qui n'entrent pas dans la définition d'un « salarié » couverte par la NLRA. Les salariés sont protégés dans le cadre d'une telle action de solidarité lorsque la défense de leurs intérêts de non-salariés profite également à ceux des salariés<sup>23</sup>. L'actuel *General Counsel* cherche également à renforcer la défense de la justice sociale en arguant, dans une plainte en cours, qu'un employeur a violé la NLRA en

17 Stericycle, Inc. 372 NLRB n°113 (2023), p. 14.

18 *Ibid.*, p. 4.

19 Miller Plastic Products, Inc. 372 NLRB n°134 (2023), *annulant l'arrêt* Alstate Maintenance, LLC, 367 NLRB n°68 (2019).

20 Lion Elastomers LLC, 372 NLRB n°3 (2023), *annulant* General Motors LLC, 369 NLRB n°127 (2020).

21 Lion Elastomers, 372 NLRB, p. 11.

22 *Ibid.*, p.12.

23 American Federation for Children, Inc. 372 NLRB n°137 (2023). Voir également R. Lafolla, « Protections for Nonemployee Advocacy Revived by Labor Board (1) », *Bloomberg Law News*, 31 août 2023.

interdisant aux salariés de porter le slogan *Black Lives Matter* sur leurs tabliers de travail. Le *General Counsel* soutient ainsi que les discussions des salariés portant sur le racisme, y compris la discrimination ou le harcèlement racial de l'employeur ou la tolérance de cette discrimination ou de ce harcèlement, devraient être protégées en tant qu'« action concertée intrinsèquement protégée », étant donné que ces discussions peuvent entraîner des implications sur les conditions d'emploi et mener à une action collective des salariés. Cette protection devrait s'étendre aux conversations des salariés et à ceux qui affichent des slogans ou portent des macarons sur leur tenue vestimentaire<sup>24</sup>.

### III - LE RENFORCEMENT DE LA CAPACITÉ DU SALARIÉ À EXERCER SON DROIT DE SE SYNDIQUER ET DE NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

Dans une décision potentiellement « monumentale », la Commission actuelle a statué sur l'affaire *Cemex*<sup>25</sup> et renforcer le droit des salariés à choisir de se syndiquer. Avant la décision *Cemex*, même si une majorité de salariés avait signé des demandes d'autorisation syndicale indiquant qu'ils souhaitaient être représentés par le syndicat, l'employeur pouvait légalement refuser de reconnaître le syndicat et attendre que ce dernier dépose une requête en vue d'une élection formelle menée par la NLRB.

Dans l'affaire *Cemex*, la Commission a modifié cette situation, estimant que lorsque le syndicat demande à l'employeur de le reconnaître sur la base du soutien majoritaire des salariés, l'employeur a deux possibilités : soit il reconnaît le syndicat, soit il dépose rapidement une demande d'élection auprès de la NLRB afin de vérifier le soutien majoritaire revendiqué par le syndicat. Si l'employeur ne dépose pas rapidement une demande d'élection auprès de la NLRB, généralement dans les deux semaines suivant la demande de reconnaissance, le syndicat peut déposer une plainte pour pratique déloyale de travail, alléguant que l'employeur a illégalement refusé de négocier. Si le soutien majoritaire au syndicat est prouvé, la NLRB confirmera la plainte pour pratique déloyale et ordonnera à l'employeur de reconnaître le syndicat et de négocier avec lui.

En outre, si l'employeur dépose une demande d'élection et commet ensuite une pratique déloyale en vertu de la NLRA qui nécessiterait l'annulation des résultats du vote, la NLRB ordonnera à l'employeur de reconnaître le syndicat et de négocier avec lui.

La Commission explique, dans l'arrêt *Cemex*, que l'ordonnance de négociation est nécessaire pour remédier à l'action illégale de l'employeur qui compromet la possibilité d'organiser une élection équitable et dans les délais. Lorsque le syndicat a déposé une demande d'élection, la NLRB suivra cette même approche corrective en ordonnant à l'employeur de reconnaître le syndicat et de négocier avec lui, lorsque l'employeur commet une violation de la NLRA qui nécessiterait l'annulation de l'élection<sup>26</sup>.

Il ne fait aucun doute que les employeurs contesteront la nouvelle règle juridique

24 Office of the General Counsel, Advice Memorandum, The Home Depot, 18-CA-273796, *National Labor Relations Board* (9 septembre 2021) : <https://www.nlrb.gov/guidance/memos-research/advice-memos>. Voir également P. Purifoy, « Workers Protesting Racism are Protected, Labor Board Lawyers Say », *Bloomberg Law News*, 30 juin 2023.

25 *Cemex Construction Materials Pacific, LLC*, 372 NLRB n°130 (2023).

26 *Ibid.*, p. 39.

créée par l'affaire *Cemex*, et feront probablement valoir que la décision de la Commission n'est pas conforme à l'arrêt *Gissel* rendu par la Cour suprême des États-Unis en 1969, qui confirmait les ordonnances de négociation corrective à l'encontre des employeurs commettant des pratiques déloyales de travail « graves et omniprésentes » mettant en péril le soutien majoritaire dont bénéficiait le syndicat avant l'élection<sup>27</sup>. Toutefois, la Cour suprême n'a pas considéré qu'il s'agissait là de la seule façon pour la NLRB d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour faire respecter les droits des salariés et remédier au comportement illégal des employeurs. Dans l'affaire *Cemex*, la Commission donne à l'employeur la possibilité de tester le statut majoritaire du syndicat par le biais d'une élection, tout en permettant à la Commission d'exercer son pouvoir de réparation pour émettre une ordonnance de négociation lorsque l'employeur commet une pratique déloyale de travail qui invaliderait les résultats de l'élection.

#### IV- DES RECOURS ÉLARGIS POUR L'APPLICATION DE LA NLRA

La faiblesse des recours prévus par la NLRA a créé un obstacle permanent à l'application effective de la loi. Au cours de l'année écoulée, les décisions de la Commission ont renforcé les recours dans les affaires de pratiques déloyales de travail. La Commission a adopté une pratique standard selon laquelle, outre la réintégration et le versement des arriérés de salaire, les réparations doivent inclure l'octroi d'une compensation pour les préjudices pécuniaires directs ou prévisibles résultant de la pratique déloyale de travail, tels que les frais médicaux ou les découverts bancaires<sup>28</sup>.

En outre, la Commission a renforcé les mesures correctives qui peuvent être ordonnées dans les cas de négociation de mauvaise foi, notamment en ordonnant aux employeurs :

- de lire aux salariés un résumé des conclusions de la NLRB concernant les pratiques déloyales de travail et les mesures correctives requises ;
- d'indemniser les salariés pour la perte de revenus ou d'avantages et d'autres préjudices pécuniaires directs ou prévisibles résultant de changements unilatéraux illégaux survenus pendant les négociations ;
- de payer les frais de négociation du syndicat ;
- de verser aux salariés membres du comité de négociation une indemnité pour leur perte de salaire<sup>29</sup>.

La Commission a également renforcé l'obligation de négocier après l'expiration d'une convention collective, estimant que la violation de la NLRA par un employeur qui procède à des changements unilatéraux impliquant un pouvoir discrétionnaire important ne peut être excusée sur la base de pratiques antérieures ou en vertu de la clause relative aux droits de gestion de la convention expirée<sup>30</sup>.

27 NLRB v. Gissel Packing Co, 395 U.S. 575 (1969).

28 Thryv, Inc, 372 NLRB n°22 (2022).

29 Noah's Ark Processors, LLC, 372 NLRB n°80 (2023).

30 Tecnocap LLC, 372 NLRB n°136 (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

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)