

2024/2

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA DÉMISSION

Coordination par Gilles AUZERO et Allison FIORENTINO

KARIN CALITZ - Démissions « à chaud » en Afrique du Sud et dans des pays de *Common Law*

MELDA SUR - Les démissions du point de vue de la jurisprudence en Turquie

ANETA TYC & JOSEPH CARBY-HALL - L'approche britannique du « licenciement constructif »

JOSE GUSTAVO QUIROS HIDALGO - La démission ordinaire et extraordinaire en Espagne

ACHIM SEIFERT - Perspective allemande de la démission du salarié

MIRKO ALTIMARI - La démission en Italie, entre besoins de protection des travailleurs et abus potentiels

ELENA SEREBRYAKOVA & FATIMA DZGOEVA (SULEYMANOVA) - Étude de la jurisprudence russe sur la démission involontaire

MARIA KATIA GARCIA LANDABURU - La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié au Pérou

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

SANDRINE MAILLARD - Le renforcement de la protection des salariés lanceurs d'alerte sur le fondement de l'article 10 de la CEDH. Réflexions à partir de l'arrêt CEDH, gde ch., 14 février 2023, Halet c/ Luxembourg, n°21884/18

ACTUALITÉS

Baptiste Delmas - La saisine de la Cour Internationale de Justice : une bonne nouvelle pour l'avenir de l'Organisation Internationale du Travail ? (OIT)

Elena Sychenko - Comité des droits de l'homme et Comité des droits économiques, sociaux et culturels : examen des observations finales adoptées en 2023 (ONU)

Hélène Payancé - Libre circulation et prestation d'assistance sociale pour l'ascendant d'un travailleur migrant (CJUE)

María Gorrochategui Polo - Le contrôle du respect des décisions rendues par la Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme : bref aperçu des décisions rendues en 2023 en matière de droit du travail et d'action syndicale (CIDH)

LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

GIULIO CENTAMORE & CATHARINA LOPES SCODRO - Travail, espace et droit. L'émergence d'une géographie juridique du travail. Vue d'ensemble 2020-2022

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

MICHEL COUTU - R. Dukes & W. Streeck, *Democracy at Work. Contract, Status and Post-Industrial Justice*, Cambridge, Polity Press, 2023

JULIETTE GILMAN - L. Ratti & P. Schoukens, *Working Yet Poor. Challenges to EU Social Citizenship*, Hart Publishing, 2023

JEAN-PIERRE LABORDE - B. Langille & A. Trebilcock, *Social justice and the world of work - Possible global futures, Essays in honour of Francis Maupain*, Hart Publishing, 2023

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. Nyngione Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), L. Lurie et E. Edo (Israël), 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. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest 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, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. 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

2024/2

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 (ILR)
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)

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA DÉMISSION

COORDINATION PAR GILLES AUZERO ET ALLISON FIORENTINO

- p. 6** **GILLES AUZERO & ALLISON FIORENTINO**
Introduction
- p. 10** **KARIN CALITZ**
Démissions « à chaud » en Afrique du Sud et dans des pays de *Common Law*
- p. 22** **MELDA SUR**
Les démissions du point de vue de la jurisprudence en Turquie
- p. 32** **ANETA TYC & JOSEPH CARBY-HALL**
L'approche britannique du « licenciement constructif »
- p. 46** **JOSÉ GUSTAVO QUIRÓS HIDALGO**
La démission ordinaire et extraordinaire en Espagne
- p. 64** **ACHIM SEIFERT**
Perspective allemande de la démission du salarié
- p. 74** **MIRKO ALTIMARI**
La démission en Italie, entre besoins de protection des travailleurs et abus potentiels
- p. 84** **ELENA SEREBRYAKOVA & FATIMA DZGOEVA (SULEYMANOVA)**
Étude de la jurisprudence russe sur la démission involontaire
- p. 98** **MARÍA KATIA GARCÍA LANDABURU**
La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié au Pérou

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

- p. 110** **SANDRINE MAILLARD**
Le renforcement de la protection des salariés lanceurs d'alerte sur le fondement de l'article 10 de la CEDH. Réflexions à partir de l'arrêt CEDH, gde ch., 14 février 2023, *Halet c/ Luxembourg*, n°21884/18

ACTUALITÉS

- p. 118** **BAPTISTE DELMAS ~ OIT** - La saisine de la Cour Internationale de Justice : une bonne nouvelle pour l'avenir de l'Organisation Internationale du Travail ?
- p. 126** **ELENA SYCHENKO ~ ONU** - Comité des droits de l'homme et Comité des droits économiques, sociaux et culturels : examen des observations finales adoptées en 2023

SOMMAIRE 2024/2

- p. 132 **HÉLÈNE PAYANCÉ ~ CJUE** - Libre circulation et prestation d'assistance sociale pour l'ascendant d'un travailleur migrant
CJUE, grande chambre, 21 décembre 2023, aff. C-488/21, GV c/ Chief Appeals Officer, Social Welfare Appeals Officer, The Minister for Employment Affairs and Social Protection, Irlande, The Attorney General
- p. 138 **MARÍA GORROCHATEGUI POLO ~ CIDH** - Le contrôle du respect des décisions rendues par la Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme : bref aperçu des décisions rendues en 2023 en matière de droit du travail et d'action syndicale

LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

- p. 146 **GIULIO CENTAMORE & CATHARINA LOPES SCODRO**
Travail, espace et droit. L'émergence d'une géographie juridique du travail. Vue d'ensemble 2020-2022

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 176 **MICHEL COUTU**
R. Dukes & W. Streeck, *Democracy at Work. Contract, Status and Post-Industrial Justice*, Cambridge, Polity Press, 2023
- p. 192 **JULIETTE GILMAN**
L. Ratti & P. Schoukens, *Working Yet Poor. Challenges to EU Social Citizenship*, Hart Publishing, 2023
- p. 196 **JEAN-PIERRE LABORDE**
B. Langille & A. Trebilcock, *Social justice and the world of work - Possible global futures, Essays in honour of Francis Maupain*, Hart Publishing, 2023



**CHRONIQUE
BIBLIOGRAPHIQUE**



MICHEL COUTU

Professeur émérite, École de relations industrielles,
Université de Montréal

LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL VUE SOUS L'ANGLE DE LA SOCIOLOGIE DU DROIT

RUTH DUKES ET WOLFGANG STREECK

DEMOCRACY AT WORK. CONTRACT, STATUS AND POST-INDUSTRIAL JUSTICES

Cambridge, Polity Press, 2023, 182 p.

S'inscrivant expressément dans le cadre de la « sociologie du droit du travail »¹, *Democracy at Work* témoigne de la grande fécondité d'une rencontre scientifique entre deux spécialistes éminents : la première, Ruth Dukes, professeure de droit du travail à Glasgow et étoile montante de cette discipline; l'autre, Wolfgang Streeck, directeur émérite du Max-Planck-Institut de Cologne, et figure mondialement connue des relations industrielles et de l'économie politique. L'objet de cette rencontre, précédée de la publication d'articles remarquables², n'est pas des moindres : il s'agissait en effet de réfléchir à l'avenir de la démocratie au travail et de la citoyenneté industrielle, des notions qui peuvent sembler relever de l'utopie, après plus de quarante années de régulation néolibérale présente, à des degrés divers, à l'échelle planétaire. Certes, si l'on se situe dans la perspective de la *diversité des capitalismes*, ce sont surtout les pays de la sphère « anglo-saxonne », notamment les États-Unis et le Royaume-Uni, qui ont subi de plein fouet les effets négatifs

- 1 M. Marrone, « Ruth Dukes and Wolfgang Streeck (2023), *Democracy at Work: Contract, Status and Post-Industrial Justice*, Book Review », Cambridge, Polity Press, ISBN: 9781509548989, 182 p., in *Global Labour Journal*, vol. 14, n°2, 2023, p. 195 : « It is in this perspective that the "sociology of labour law" lucidly developed by Dukes and Streeck may not only open a new field of analytical studies, but also provide key tools to pursue "Democracy at Work" ». Quant à l'émergence de la sociologie du droit du travail en France, voir V.-A. Chappe et J.-P. Tonneau (dir.), *Le droit du travail en sociologie*, Paris, Presses des Mines, 2022, s'inscrivant dans la foulée des travaux fondateurs de C. Didry (e.g., *Naissance de la convention collective*, Paris, Éditions de l'École des Hautes études en sciences sociales, 2002).
- 2 R. Dukes et W. Streeck, « Labour Constitutions and Occupational Communities: Social Norms and Legal Norms at Work », *Journal of Law and Society*, vol. 47, n°4, 2020, p. 612 ; *Id.*, « From Industrial Citizenship to Private Ordering? Contract, Status, and the Question of Consent », *MPIfG Discussion Paper*, n°20/13, 2020 ; *Id.*, « Putting the Brakes on the Spread of Indecent Work », *Social Europe*, 10 mars 2021 ; *Id.*, « Post-Industrial Justice? Normativity and Empiricism in a Changing World of Work », *The Anthem Companion to Philip Selznick*, Londres, Anthem Press, 2021, p. 91 ; *Id.*, « From Social Norms to Legal Norms », in D. Kaneff et K. W. Endres (dir.), *Explorations in Economic Anthropology: Key Issues and Critical Reflections*, New York, Berghahn, 2021, p. 134 ; *Id.*, « Labour Law after Neoliberalism », *Journal of Law and Society*, vol. 50, n°2, 2023, p. 165.

du néolibéralisme sur les rapports de travail. Mais les États généralement associés à l'idéaltype du *capitalisme coordonné* (en particulier l'Allemagne, l'Autriche et les pays nordiques) ont également dû s'adapter aux transformations radicales de l'économie mondiale, ce qui s'est traduit fréquemment, là-aussi, par un certain déclin du syndicalisme et de la négociation collective, par la précarisation de plusieurs types d'emploi et par l'occultation de la condition de salarié subordonné par recours au qualificatif « d'entrepreneur autonome ».

Cela dit, la *crise du droit du travail* est manifeste dans plusieurs pays, et atteint son paroxysme dans le cas des États-Unis où l'on parle, à juste titre, d'une *ossification* (Cynthia Estlund) du *Labor Law*³, c'est-à-dire des rapports collectifs du travail, par opposition - et la différenciation est en elle-même significative ! - au *Employment Law* (droit individuel de l'emploi) lequel, s'il offre certaines garanties aux salariés (tel que le principe de non-discrimination), n'est en soi porteur ni d'une pleine et entière citoyenneté industrielle, ni d'une quelconque démocratisation des milieux de travail. Or, il y a près d'un siècle déjà, Georges Gurvitch se référait à la démocratie industrielle comme étant « la question la plus actuelle de notre époque »⁴. Ruth Dukes et Wolfgang Streeck démontrent de manière convaincante que la question n'a rien perdu de son actualité, même si la solution du problème apparaît *a priori* encore plus lointaine qu'à l'époque où écrivait G. Gurvitch, qui faisait preuve à ce sujet d'un certain optimisme.

I - CONTENU DE L'OUVRAGE : LA DIALECTIQUE DU CONTRAT ET DU STATUT

L'ouvrage de R. Dukes et W. Streeck, rédigé dans un souci de concision et avec grande clarté, se veut accessible à un large public. Dès le début, les auteurs centrent l'enjeu de l'ouvrage sur la nette plus-value qu'apporte le fait, pour l'économie politique, de considérer attentivement le droit du travail. En premier lieu, bien distinguer le droit du travail du droit des contrats met en exergue l'incapacité manifeste de ce dernier à tenir compte de l'inégalité foncière entre les parties (salarié et employeur) au rapport de travail. En second lieu, mettre en relation l'économie politique et le droit du travail illustre bien la nature éminemment politique de ce dernier, son aspiration à une démocratisation des sociétés capitalistes dans le sens d'une certaine égalité. En introduction, soulignant que le néolibéralisme, avec sa volonté proclamée d'écarter l'État comme centre de régulation, est maintenant en déclin (suite notamment aux crises multiples du 20^e siècle qui ont appelé, en un mouvement contraire, l'intervention directe des gouvernements), les auteurs défendent une *reconstruction institutionnelle* du droit du travail et de la démocratie au travail (p. 2).

3 C. Estlund, « The Ossification of American Labor Law », *Columbia Law Review*, vol. 102, n°6, 2002, p. 1527.

4 G. Gurvitch, *Le temps présent et l'idée du droit social*, Paris, Librairie philosophique J. Vrin, 1931, p. 65.

A - MÉTHODOLOGIE : L'IDÉALTYPE

D'emblée, R. Dukes et W. Streeck soulignent la nature d'*idéaltypes* des concepts utilisés, ce qui correspond manifestement à l'approche méthodologique favorisée par Max Weber⁵ : « considering (...) concepts as *ideal constructions* representing *social constructions*, we can use them as heuristic devices (...) » (p. 5).

Il en est ainsi en particulier des notions de *contrat* et de *statut* qui structurent, tout au long de l'ouvrage, l'ensemble de la discussion de la démocratie industrielle : le contrat, présenté par les auteurs comme le concept fondamental, dans l'état actuel des choses, pour analyser juridiquement les relations de travail, se réfère à un accord entre les parties quant à la stipulation de son contenu, alors que le statut concerne les droits et obligations découlant *ipso facto* de l'appartenance à une catégorie juridique, telle celle de père, épouse, maître, serviteur, etc. À cet égard (point sur lequel nous reviendrons), les auteurs attribuent à Weber, à la suite de Henry Maine⁶, l'identification d'une tendance historique, celle de la transformation graduelle des relations statutaires en rapports contractuels (p. 7). Si H. Maine envisageait de manière positive une telle évolution, source de grand progrès à ses yeux, cette façon de voir s'est inversée avec le temps : un siècle plus tard, en effet, aux États-Unis notamment, « social progress was understood to lie instead with a restoration of status limiting freedom of contract so as to eliminate the impact of unequal market power on the terms of contract for work » (p. 7).

La notion de « citoyenneté industrielle », conçue comme interchangeable avec celle de démocratie au travail, est aussi construite sur un mode *idéaltypique*. Elle concerne, d'une part, le salarié en tant que porteur de droits au travail ; d'autre part, la reconnaissance des sphères de l'industrie et de l'économie comme lieux et enjeux d'une gouvernance démocratique (p. 8). Enfin, un dernier idéaltype sous-tend l'exposé : il s'agit de la notion de « constitution du travail » (*Labour Constitution*), développée par Ruth Dukes à partir des travaux de M. Weber et surtout de H. Sinzheimer⁷ : « for our purposes, the labour constitution is the history given ensemble of rules, institutions, social statuses, economic and technological conditions which together affects who gets what work and under which terms or conditions » (p. 15). La notion apparaît particulièrement souple, car elle est susceptible de s'appliquer à une pluralité d'unités analytiques, d'un milieu de travail spécifique à un secteur entier d'activité ou à un État déterminé.

5 Sur la notion d'idéaltype, voir M. Weber, « L'objectivité de la connaissance dans les sciences et la politique sociales », *Essais sur la théorie de la science*, Trad. J. Freund, Paris, Plon, 1965, p. 141.

6 H. S. Maine, *Ancient Law: Its Connection with the Early History of Society and its Relation to Modern Ideas*, Londres, John Murray, 1912.

7 R. Dukes, *The Labour Constitution. The Enduring Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2014 ; *Id.*, « Conflict and the Crisis in Labour Law. From Weimar to Austerity », in P. F. Kjaer et N. Olsen (dir.), *Critical Theories of Crisis in Europe. From Weimar to the Euro*, Londres, Rowman & Littlefield, 2016, p. 107 ; *Id.*, « The Economic Sociology of Labour Law », *Journal of Law and Society*, vol. 46, n°3, 2019, p. 396. Pour notre part, nous avons, de manière indépendante mais qui s'est avérée par la suite fortement convergente, aussi « redécouvert » cette notion - à peu près au même moment, avant tout chez Max Weber. Voir M. Coutu, « La constitution du travail : à propos d'un concept wébérien méconnu », *L'Année sociologique*, vol. 71, n°1, 2021, p. 103 ; *Id.*, « Crises économiques, crise du droit du travail? Quelques leçons de Weimar », *Droit et société*, vol. 104, n°1, 2020, p. 35.

B- VUE D'ENSEMBLE

L'ouvrage comprend quatre chapitres.

Le premier chapitre présente les idées de deux auteurs majeurs : Philip Selznick, sociologue des organisations, de l'entreprise et du droit, et Hugo Sinzheimer, juriste du travail et également sociologue du droit. Selznick a publié *Law, Society, and Industrial Justice* en 1969⁸ : dans cet ouvrage marquant, il étudie les progrès de la justice industrielle aux États-Unis, c'est-à-dire d'un ordre interne de l'organisation (la grande entreprise) qui s'appuie graduellement sur la *rule of law* et résulte à la fois de la volonté du management, devenu largement autonome vis-à-vis des porteurs de capitaux (les actionnaires), et de celle des associations syndicales, imposant au moyen de la négociation collective une formalisation croissante des règles régissant les rapports de travail (p. 25 et suivantes). De cette dynamique résulte une forme de gouvernement de l'entreprise reposant sur un fondement « constitutionnel ». Selznick tenait compte non seulement d'une rationalisation formelle, au sens de Weber, du droit interne de l'organisation, mais aussi d'une « évolution morale » de la grande entreprise, fonction d'une orientation de l'action *en référence à des valeurs*, celles de justice, d'équité et de lutte contre l'arbitraire (p. 28). C'est ainsi, pour faire écho à John T. Dunlop⁹, que la grande entreprise devient un « web of rules » favorable, observent Dukes et Streeck, à la citoyenneté industrielle représentant, pour ses salariés, le passage d'un pur lien contractuel à un statut dans l'entreprise, garanti par ce « droit vivant » (suivant la notion introduite par Eugen Ehrlich)¹⁰.

Cette conception de l'entreprise comme gouvernement privé assurant, sous la pression des syndicats, un certain degré de citoyenneté industrielle, représente toutefois, soulignent Ruth Dukes et Wolfgang Streeck, une lecture trop optimiste, démentie par l'évolution historique. Le structuro-fonctionnalisme (Talcott Parsons)¹¹ dominant alors la sociologie américaine a pu induire cet optimisme, en attribuant la primauté au sous-système politique (et non à l'économie) dans le guidage de l'ensemble du système social. En outre, depuis les travaux de A. Berle et G. C. Means (1933) faisant toujours autorité à l'époque¹², la grande entreprise était comprise comme une vaste organisation autonome, contrôlée par les managers et non par de multiples actionnaires (à l'influence diffuse), et axée vers la croissance à long terme et non vers le surprofit à brève échéance. Or, cette période de l'entreprise managériale a pris fin au tournant des années 1980, avec ce que

8 P. Selznick, *Law, Society, and Industrial Justice*, New Brunswick (N.-J.), Transaction Books, 1969.

9 Voir J. T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Carbondale, Southern Illinois University Press, 1958, p. 14.

10 E. Ehrlich, *Grundlegung der Soziologie des Rechts* [Fondements de la sociologie du droit], Berlin, Duncker & Humblot, 1913, p. 74 ; voir aussi *Id.*, « The Sociology of Law », Trad. par N. Isaacs, 36 *Harvard Law Review*, 1922-1923, p. 130.

11 T. Parsons (1951), *The Social System*, Londres, Routledge, 1970.

12 A. A. Berle et G. C. Means, *Modern Corporation and Private Property*, New York, Macmillan Co., 1933. Le passage suivant résume bien le constat empirique réalisé par les auteurs (p. 4) : « The corporate system appears only when this type of private or "close" corporation has given way to an essentially different form, the quasi-public corporation: a corporation in which a large measure of separation of ownership and control has taken place through the multiplication of owners ». Sur le développement de la grande entreprise aux États-Unis, voir aussi A. D. Chandler Jr., *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*, Cambridge (Mass.), M.I.T. Press, 1962.

les auteurs dénomment la *contre-révolution néo-libérale* dont l'affirmation emblématique, due à Milton Friedman, veut que la seule responsabilité sociale de l'entreprise soit celle de maximiser les avoirs de ses actionnaires (p. 34).

La deuxième partie de ce premier chapitre est consacrée à Hugo Sinzheimer, le fondateur du droit du travail dans sa dimension collective en Allemagne¹³. H. Sinzheimer exerça une influence décisive sur le droit du travail à l'époque de Weimar (1918-1933), tant sur le plan constitutionnel que législatif. Il défendait avec vigueur l'idée de démocratie économique, sans se référer toutefois, à la différence de P. Selznick (*cf. infra*), aux notions de contrat et de statut structurant la citoyenneté au travail. En particulier, Sinzheimer résumait le développement du droit du travail sous Weimar en utilisant la notion de la constitution (collectiviste) du travail¹⁴. Pour assurer la pérennité de ce processus, Sinzheimer accordait une grande importance au rôle de l'État, en tant que garant du droit à la négociation collective dans tous les secteurs de l'économie et du droit de participation à la gestion de l'établissement (codétermination) au moyen des conseils ouvriers. Le chapitre se clôt sur la comparaison des idées, en partie convergentes, de P. Selznick et de H. Sinzheimer, tout en constatant, du point de vue historique, l'échec des expérimentations institutionnelles en matière de travail propulsées en Allemagne par la Révolution de novembre 1918 et aux États-Unis par le *New Deal* (en particulier, *via* le *Wagner Act* de 1935). Dans le cas allemand, on trouve en outre des réflexions importantes à ce sujet, soulignent les auteurs, chez Sinzheimer, dans son article capital de 1932 portant sur la « crise du droit du travail »¹⁵.

Le second chapitre de l'ouvrage traite des relations de travail dans l'après-guerre dans les pays industrialisés à économie de marché : Dukes et Streeck traitent de l'ascension, puis du déclin de la citoyenneté industrielle, au regard de l'interaction entre contrat et statut. Les écrits scientifiques d'après-guerre, en relations industrielles et en économie politique, se préoccupent avant tout de stabilité et de productivité économique. Le statut entre en jeu ici, comme limitation du pouvoir trop unilatéral des employeurs lorsqu'envisagé en fonction d'un lien purement contractuel. Les auteurs s'en réfèrent à cet égard à la conception classique de T. H. Marshall (*Citizenship and Social Class*, 1949)¹⁶. Rappelons que pour Marshall, la citoyenneté industrielle (dont il traite peu) n'est qu'un stade intermédiaire de développement de la citoyenneté au travail, puisqu'il revient en définitive à l'État, et non aux syndicats qui défendent des intérêts particuliers, d'assurer celle-ci (p. 53). En tout état de cause, ce fut l'action convergente des syndicats et des gouvernements qui, dans l'après-guerre, assura à un grand nombre de salariés la reconnaissance et l'exercice de droits civils, politiques et sociaux dans l'emploi, en réduisant d'autant la liberté contractuelle des entreprises et leur pouvoir unilatéral de direction. Il en est résulté une démocratisation

13 Voir notamment H. Sinzheimer, *Grundzüge des Arbeitsrechts*, [Éléments fondamentaux du droit du travail], Jena, Verlag von Jacob Fisher, 1927 (2^e ed.).

14 *Ibid.*, p. 207. Voir aussi T. Ramm, « Die Arbeitsverfassung der Weimarer Republik » [La constitution du travail de la république de Weimar], in F. Gamillscheg et al. (dir.), *In Memoriam Otto Kahn-Freund*, Munich, Beck, 1980, p. 225.

15 H. Sinzheimer [1932], « Die Krisis des Arbeitsrechts », in O. Khan-Freund et T. Ramm (dir.), *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Rede*, vol. 1, Francfort, Europäische Verlagsanstalt, 1976, p. 35.

16 T. H. Marshall, *Citizenship and Social Class and other Essays*, New York, Cambridge University Press, 1950, p. 1.

(certes relative) de l'économie capitaliste, allant dans certains cas jusqu'à l'octroi de droits de codétermination, dans le cadre des modèles européens « néo-corporatistes ».

La réalité des rapports de travail change du tout au tout avec le tournant néo-libéral qui accompagne la mondialisation économique : le défi devient alors l'adaptation des économies capitalistes occidentales à la concurrence mondialisée (p. 57). La recherche de la flexibilité du travail favorise alors le recours aux contrats d'emploi à court terme, dégagés de la plupart des obligations liées antérieurement au statut de salarié : initialement, la théorie du *dualisme des marchés d'emploi* (M. Piore et C. Sabel) opposant un secteur privilégié où le salarié demeure fortement protégé et un secteur désavantagé où règnent les contrats précaires suscite l'adhésion des économistes du travail et des spécialistes des relations industrielles¹⁷. Avec le recul toutefois, la théorie dualiste apparaît fort discutable, en ce sens qu'on peut y voir essentiellement une étape transitoire vers une re-contractualisation généralisée de la relation d'emploi (ce qui est assurément le cas maintenant aux États-Unis). En outre, dans cette perspective théorique, le secteur précarisé (la périphérie) fait office de catégorie résiduelle, ne donnant pas une idée précise de la grande variété d'arrangements contractuels qu'on y retrouve (p. 63).

Le troisième chapitre de l'ouvrage examine certaines situations d'emploi ayant valeur « d'archétypes » pour les auteurs, en ce sens que ces cas revêtent une portée exemplaire et sont souvent commentés dans les écrits scientifiques. En outre, ils témoignent éloquemment de la phase actuelle de fragmentation (*fissurization*) des entreprises, telle que décrite, entre autres, par David Weil¹⁸. Font ainsi l'objet de développements successifs : le travail de plateforme, style Uber et autres, où l'entreprise se présente comme simple intermédiaire entre « l'entrepreneur » et l'utilisateur ; les salariés travaillant dans les entrepôts de la firme Amazon, fréquemment considérés aussi comme des travailleurs autonomes ; le travail de *care* à domicile, lequel échappe largement aux normes du droit du travail, car l'employée qui l'effectue se voit considérée comme entrepreneure autonome ou relève d'une agence privée offrant peu de garanties d'emploi ; enfin, le milieu universitaire, marqué dans bien des cas par une forte croissance du précaire même chez les enseignants.

Le dernier chapitre de l'ouvrage envisage ce que signifierait une pleine reconstruction de la citoyenneté industrielle, les auteurs s'interrogeant à ce sujet sur la possibilité d'un « contre-mouvement » au sens de Karl Polanyi, après des décennies de néolibéralisme¹⁹. En se fondant sur la recherche empirique, quelles sont les préconditions normatives, notamment du point de vue du droit du travail, s'interrogent les auteurs, d'un tel renouveau de la constitution du travail? Les auteurs soulignent l'importance des mouvements de base reposant sur les « communautés occupationnelles » (l'expression est empruntée à Seymour M. Lipset)²⁰, lesquelles sont toujours présentes même dans les secteurs mouvants

17 M. Piore et C. Sabel, *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books, 1984.

18 D. Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge, Harvard University Press, 2014.

19 K. Polanyi (1944), *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Trad. par C. Malamoud, Paris, Gallimard, 1983, p. 112.

20 Voir par exemple S. M. Lipset et R. Bendix, « Social Status and Social Structure: A Re-Examination of Data and Interpretations: II », *The British Journal of Sociology*, vol. 2, n°3, 1951, p. 230. Dans leur critique des travaux de William Lloyd Warner sur les classes sociales aux États-Unis, les auteurs

du précaire (ainsi dans l'industrie des services) : de telles communautés occupationnelles constituent des réseaux de solidarité et contiennent à tout le moins en germe diverses aspirations à l'équité au travail²¹. Sur le plan normatif, une constitution renouvelée du travail est indissociable de la réaffirmation des principes de base du droit collectif du travail : « (...) collective as distinguished from individual labour law is, still today, of primary importance. Here we argue against the tendency to reduce labour law to a subdiscipline of private law, overlooking its role as constitutional law for contracting for work... » (p. 132).

Une constitution renouvelée du travail implique un retour en force du droit à la négociation collective, tout en assurant une grande flexibilité aux salariés au regard de la carrière: le droit du travail doit cependant gommer la distinction entre travail salarié et entrepreneur dépendant. Une vaste gamme de droits sociaux (assurance-chômage, pension de retraite, formation professionnelle, etc.) doit par ailleurs être garantie. Pour atteindre l'ensemble de ces objectifs, le rôle des syndicats demeure indispensable : la liberté d'association doit être assurée, tout comme le droit de grève. Le recours à la grève, comme le soulignent Dukes et Streeck, dépend généralement du sentiment des salariés d'éprouver de vives iniquités : l'aspiration à la justice post-industrielle démontre qu'il ne s'agit pas seulement ici de questions de pain et de beurre. La nouvelle constitution du travail appelle simultanément la démocratisation de l'économie (par exemple, quant à la propriété et au contrôle du système bancaire), et a comme précondition centrale - réflexion sur laquelle les auteurs concluent leur exposé - un renouveau du droit du travail, retrouvant le souffle réformateur de ses origines : « A reassertion of the democratic origins and the democratic potential of labour law under capitalism can and must constitute a central element of this process » (p. 139).

II - POUR UN APPROFONDISSEMENT : CONTRAT-STATUT, PLURALITÉ DU DROIT, DIVERSITÉ DES CAPITALISMES ET NOUVELLE CONSTITUTION DU TRAVAIL

Formulons ici quelques remarques critiques, visant essentiellement à contribuer à l'avancement de la discussion que suggère cet ouvrage très important. Ces remarques ont trait à l'interaction du statut et du contrat, à la pluralité du droit du point de vue sociologique, à la prise en compte de la diversité des capitalismes, enfin à l'idée d'une nouvelle constitution du travail.

contrastent l'influence de l'hostilité communautaire, nourrie d'attitudes xénophobes, dans une petite ville du nord-est des États-Unis, face à la grande entreprise externe, dans un secteur en déclin (la chaussure), avec la solidarité de classe et la combativité des communautés minières et des ouvriers de la métallurgie, et le traditionnel conservatisme des métiers de la construction.

- 21 « To reconstruct a more just, egalitarian labour constitution on the basis of this heterogeneous structure, Dukes and Streeck take as the pivot point occupational communities, "a collectivity of workers sharing a common position in work and employment that gives rise to shared social norms and relations of solidarity" (Dukes and Streeck 2023, 111). Based on social as well as direct work relations, occupational communities can serve as a wellspring of solidarity and can, if sufficiently empowered, be key constituents of new labour constitutions revolving around industrial citizenship and industrial democracy » : B. Heino, « Book Review- Ruth Dukes and Wolfgang Streeck, *Democracy at Work: Contract, Status and Post-Industrial Justice* », Cambridge, UK, Hoboken, USA: Polity Press, 2023, pp. 180, ISBN: 978-1-509-54899-6, *The Economic and Labour Relations Review*, 2023, p. 1.

A. LE CONTRAT-STATUT

Au-delà de Marshall, l'étude de la démocratie au travail chez Dukes et Streeck repose, comme mentionné, sur la mise en opposition du contrat et du statut. Dans la perspective du libéralisme économique, le rapport de travail est uniquement fondé sur un lien contractuel, « formellement libre » soulignait Max Weber²², alors que, comme le démontre Philip Selznick, la conception prémoderne de la relation d'emploi, même lorsqu'un contrat en régularise l'accès (ce qui fut loin d'être toujours le cas), demeure fonction d'un statut²³. Alors que le contrat est en principe soumis à l'accord des parties, le statut fait l'objet d'un octroi dont les règles sont définies par le droit (ou par convention, ou suivant les mœurs et coutumes de l'époque, etc.). Dukes et Streeck, dans leur utilisation des concepts de « contrat » et de « statut », s'en remettent implicitement, nous l'avons souligné, à la méthodologie wébérienne, en concevant ces catégories de la démocratie au travail comme des *types idéaux* mobilisés à des fins heuristiques. On admettra toutefois qu'il s'agit là de catégories très générales, englobant des réalités très diverses : par exemple, il n'y a rien de commun entre la situation du compagnon dans l'artisanat prémoderne, *régie en entier par un statut déterminé*, le cas échéant, par les règlements de la guilde ou corporation à laquelle il appartenait (donc échappant à la volonté des parties), et celle de l'ouvrier moderne, en milieu syndiqué, fondée sur l'autonomie collective (Sinzheimer)²⁴ à la base de la convention de travail en vigueur, donc étant le produit, côté syndical, d'une volonté collective où s'entremêlent éléments contractuels (l'accord entre les parties) et statutaires (la portée obligatoire de la convention collective).

Bien que la conception wébérienne soit mentionnée au passage (v.g. p.133), Dukes et Streeck ne s'attardent pas à la distinction pourtant essentielle qu'opère Weber, dans sa *Sociologie du droit* (1922), entre le contrat-statut (*Statuskontrakt*) et le contrat-finalité (*Zweckkontrakt*), implicitement par opposition à l'évolutionnisme optimiste de Henry Maine²⁵. Pour Weber, le contrat se rencontre comme forme juridique tant dans la pré-modernité qu'à l'époque moderne, bien que sa nature soit souvent très différente. Ainsi, le contrat de mariage, le clientélisme à Rome dans l'Antiquité, le contrat vassalique à l'époque féodale, tout aussi bien que le contrat de compagnonnage chez les artisans en milieu urbain, etc., ont vocation à changer le statut juridique et social d'une personne dans sa globalité, à long terme, *souvent pour la vie entière*. Le contrat nécessite certes l'accord des volontés, mais - comme le souligne Selznick - le *contenu* du contrat échappe alors à toute entente entre les parties. À l'opposé, le « contrat-finalité » - ce que Selznick, à la suite

22 Voir H. Sinzheimer, *Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht* [Une loi sur les conventions collectives. L'idée d'autodétermination sociale en droit], Berlin, Duncker & Humblot, 1917. Sur la notion d'autonomie collective, voir M. Coutu, « Autonomie collective et pluralisme juridique : Georges Gurvitch, Hugo Sinzheimer et le droit du travail », *Droit et société*, vol. 90, n°2, 2015, p. 351.

23 P. Selznick, *Law, Society, and Industrial Justice*, op. cit, p. 62.

24 H. Sinzheimer, *Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht*, op. cit. Sur la notion d'autonomie collective, M. Coutu, « Autonomie collective et pluralisme juridique : Georges Gurvitch, Hugo Sinzheimer et le droit du travail », op. cit.

25 M. Weber [1922], *MWG I/22, 3: Wirtschaft und Gesellschaft. Recht* [Économie et société. Droit], ed. W. Gephart et S. Hermes, Tübingen, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 2010, p. 315. En français : *Sociologie du droit* (trad. de Jacques Grosclaude), Paris, Presses universitaires de France, 1986, p. 50.

de Weber, dénomme le *purposive contract* - voit son contenu, tout comme sa formation, entièrement déterminé (suivant la théorie juridique libérale) par la volonté des parties²⁶. Tel est le cas du plus important de ces contrats pour la majorité des individus, soit le contrat de travail : celui-ci est « formellement libre » dit Weber, car, *dans les faits*, ce contrat ne reflète que la volonté individuelle de la partie dominante, étant constitutif de ce qu'on appelle de nos jours un contrat d'adhésion²⁷.

On voit que l'opposition entre contrat et statut ne peut être que relative²⁸. Selznick en donne un exemple frappant en comparant, d'une part, la relation de travail découlant de la période coloniale (et au-delà) aux États-Unis relative aux *Servants* régis par les *Masters and Servants Acts* d'origine britannique, c'est-à-dire les travailleurs agricoles libres, les domestiques, ouvriers et artisans, et, d'autre part, celle des employés visés par un contrat individuel de travail vers la fin du 19^e siècle²⁹. En Angleterre, suivant les lois *Masters and Servants*, si l'entrée en fonction du « serviteur » obéit à une logique contractuelle, tout le reste est déterminé par le droit, *via* notamment les décisions des juges de paix *a priori* favorables aux maîtres. Par exemple, le maître « bénéficia » longtemps d'un droit de correction « modérée » sur son employé, ce dernier ne pouvait par ailleurs quitter son service avant terme sous peine d'être ramené de force à son travail, etc. Toutefois, la relation entre maître et serviteur, au-delà de la nature d'une *domination* complète de l'un sur l'autre, comportait certains devoirs réciproques : ainsi, l'employé ne pouvait généralement être congédié sans un avis d'une durée suffisante, devait être protégé en cas de maladie ou d'accident, etc. La situation s'apparente ainsi à celle décrite par Weber pour les paysans travaillant à titre permanent pour la grande propriété terrienne en Prusse au 19^e siècle (les *Instleute*), avec son noyau de droits et devoirs réciproques : ceux-ci seront mis de côté, à mesure que les progrès du capitalisme agraire favoriseront l'embauche de journaliers (souvent des travailleurs migrants) soumis au régime du contrat individuel de travail, caractérisé par l'absence de tout devoir de protection de la part de l'employeur (sauf disposition au contraire d'une loi ou d'un règlement).

En revanche, souligne Selznick, aux États-Unis vers le dernier quart du 19^e siècle, la *rationalisation formelle du contrat de travail* est, dans la perspective libérale, parvenue à terme. Le contrat-finalité s'est en effet complètement débarrassé des résidus statutaires qu'y lisait encore la jurisprudence. Désormais, le contrat individuel de travail est soumis à

26 P. Selznick, *Law, Society, and Industrial Justice*, *op. cit.*, p. 54.

27 Sur le contrat de travail « formellement » libre, voir M. Weber, « Rezension von: Philipp Lotmar, Der Arbeitsvertrag », in W. Schluchter, P. Kurth et B. Morgenbrod (dir.), *Wirtschaft, Staat und Sozialpolitik: Schriften und Reden 1900-1912* [Économie, État et politique sociale: écrits et discours 1900-1912], *Max Weber Gesamtausgabe I/8* (Tübingen: J.C.B. Mohr [Paul Siebeck], 1984), p. 37. Trad. française par R. Melot : « "Le contrat de travail" de P. Lotmar : note critique de Max Weber », *Revue canadienne droit et société / Canadian Journal of Law and Society*, n°24, automne 2009, p. 147.

28 Dans le cas anglais, voir S. Deakin et F. Wilkinson, *The Law of the Labour Market. Industrialisation, Employment, and Legal Evolution*, Oxford, Oxford University Press, 2005, p. 25 : « To argue that, at the time of the industrial revolution, there was a fundamental shift from status to contract, which was then reversed at the advent of the Welfare State, is far too simplistic (...). Throughout the evolution of the law governing works relationships, it is at each point the *conjunction* of status and contract which stands out ».

29 P. Selznick, *Law, Society, and Industrial Justice*, *op. cit.*, p. 122.

une résiliation à volonté (*at will*)³⁰, ce qui immerge le salarié dans la plus profonde précarité : aucun préavis de licenciement n'est désormais requis. Qui plus est, les seules exigences relatives à l'emploi sont celles que veut bien prévoir l'employeur : rien n'est désormais prévu en cas d'accident, de maladie ou de retraite du salarié.

Si l'on entend recourir à la suite de Weber (et de Selznick) aux catégories du contrat-statut et du *purposive contract* pour évaluer la citoyenneté au travail des salariés visés, il faut en outre être conscient de la nature épistémologique des catégories du « contrat » et du « statut » : une *approche sociojuridique* de ces catégories ne peut se limiter à considérer les textes juridiques et leurs interprétations judiciaires ou doctrinales, mais doit examiner avant tout leur degré de *validité empirique*, c'est-à-dire ce qu'il en advient dans les *relations sociales effectives*. On comprend alors qu'au-delà de la qualification juridique formelle, John R. Commons (*Legal Foundations of Capitalism*, 1924) ne voit, du point de vue du salarié, rien de vraiment contractuel dans le soi-disant contrat de travail *at will* aux États-Unis : « the labor contract is not a contract, it is a continuing renewal of a contract at every successive moment (...) »³¹.

Autrement dit, il faut bien distinguer, comme le prescrit Weber comme précondition d'une approche sociologique du droit, le droit comme *devoir-être* (*Sollen*) au sens de la dogmatique juridique, d'une part, et le droit comme *être* (*Sein*), comme fait social, objet propre d'une science sociale empirique, d'autre part. Pour considérer, à titre d'exemple, le travail agraire à l'est de l'Elbe vers la fin du XIX^e siècle, le travailleur journalier ou migrant est partie prenante, au sens de la dogmatique du droit, d'un contrat de travail libre, caractérisé par le versement d'un salaire en retour d'une prestation de travail. Il s'agit là, bien sûr, d'un contrat d'adhésion. Pour le reste, comme susmentionné, il n'y a aucun statut conféré au salarié : pur *Zweckkontrakt* au sens weberien, l'entente n'impose nul devoir de protection à l'employeur, à la différence du contrat annuel reconductible visant les *Instleute* - c'est-à-dire le tenancier paysan et sa famille exploitant la terre et accomplissant divers travaux au bénéfice du seigneur -, lequel, quoique nettement plus avantageux pour le travailleur, est un résidu de l'époque féodale et relève de la catégorie du *Statuskontrakt*. Du point de vue sociologique, dans les deux cas, le contrat de travail est une manifestation du pouvoir unilatéral de domination qui est alors celui de la grande propriété terrienne, laquelle forme un ordre juridique, « empirique » dirait Weber. Si l'on tient compte ici de la distinction entre classe sociale (*Klasse*) et statut social (*Stand*) qu'esquisse Weber dans les derniers passages d'*Économie et société*³², l'*Instmann* se voit attribuer un modeste statut social (possession d'un lopin de terre, rémunération en argent et en nature, protection en cas de maladie ou de retraite, etc.), alors que le journalier ou travailleur agricole migrant

30 À partir de ce moment, le droit de l'emploi aux États-Unis se différencie nettement du droit anglais, lequel n'établit pas de présomption voulant que le contrat de travail soit *at will*, sauf disposition contraire : *ibid.*, p. 83.

31 J. R. Commons (1924), *Legal Foundations of Capitalism*, Madison, The University of Wisconsin Press, 1968, p. 285. Sur l'apport de J. R. Commons à la sociologie économique du droit, voir M. Coutu et T. Kirat, « John R. Commons and Max Weber: The Foundations of an Economic Sociology of Law », *Journal of Law & Society*, n°38, 2011, p. 469.

32 M. Weber (1922), *MWG I/23: Wirtschaft und Gesellschaft. Soziologie. Unvollendet 1919-1920* [Économie et société. Sociologie. Inachevée 1919-1920], éd. K. Borchardt, E. Hanke et W. Schluchter, Tübingen, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 2013, p. 592.

en est dépourvu, rattaché plutôt à la classe des prolétaires, dans ses catégories les plus démunies, face à l'exploitation agraire devenue entreprise capitaliste³³.

Il faut revenir à cet égard aux notions de contrat et de statut développées par Maine. Comme l'a précisé Otto Kahn-Freund, il s'agit ici de *catégories juridiques* élaborées au regard de la *Common Law* britannique³⁴. Maine s'intéresse essentiellement à l'évolution du *droit de la famille* : le concept de « statut » revêt chez lui une portée restreinte, concernant les obligations qui sont imposées aux sujets de droit indépendamment de leur volonté, soit du fait de la naissance, soit en raison de l'âge ou de l'état mental (incapacité). La notion de statut chez Maine ne s'étend pas à la détermination par la loi du contenu d'un contrat (formellement) librement consenti. Même en étendant la notion à ces dernières situations (comme le font nombre d'auteurs), l'on ne se trouve pas pour autant sur un plan purement statutaire, ni par ailleurs, bien entendu, sur un plan sociologique : ainsi, comme le souligne Kahn-Freund par rapport au contrat de travail : « (...) in the legal sense, we are accustomed to consider freedom to contract or not to contract as compatible with the outmost legal pressure to enter into contracts (...). Hence, then, our society accepts an indirect compulsion to enter and to continue in contracts of employment. Nevertheless, employment has not become a matter of status »³⁵.

Sans développer davantage ici³⁶, nous sommes d'avis que les catégories du « contrat » et du « statut » sont tellement générales qu'elles ne sont en soi guère susceptibles d'éclairer le débat relatif à la citoyenneté et à la démocratie au travail. Il faut, au minimum, complexifier la discussion en ayant recours à des sous-types, par exemple à la distinction du contrat-statut et du contrat-fonction chez Weber - que l'on retrouve aussi chez Selznick. Et tenir compte, du point de vue méthodologique, de la distinction entre l'acception *normative* et l'acception *sociologique* du concept de droit, une distinction sur laquelle Hugo Sinzheimer insista également, à juste titre³⁷.

33 Il faut se référer ici aux travaux de Max Weber relatifs à la condition des travailleurs agricoles à l'est de l'Elbe : M. Weber « Entwicklungstendenzen in der Lage der ostelbischen Landarbeiter » [Tendances d'évolution dans la situation des travailleurs ostelbiens], *Gesammelte Aufsätze zur Sozial- und Wirtschaftsgeschichte*, Tübingen, J.C.B. Mohr, 1988, p. 470.

34 O. Kahn-Freund, « A Note on Status and Contract in British Labour Law », *The Modern Law Review*, vol. 30, n°6, 1967, p. 635.

35 *Ibid.*, p. 643. Comme illustration d'une telle contrainte *juridique*, Kahn-Freund donne l'exemple de l'assurance-chômage en droit britannique : celui qui refuse sans raison valable de conclure un contrat de travail visant un emploi disponible risque de perdre toute prestation pour plusieurs mois.

36 Concernant la seule catégorie du contrat de travail, on pourrait opposer ici le *contrat-statut* (exemple : la tenure féodale) et le *contrat-fonction* (le contrat de travail formellement libre) et, à l'intérieur de ce dernier (en s'inspirant des travaux de Ian McNeil et de Stewart Macaulay), distinguer entre le contrat *transactionnel* (exemple : le contrat « at will ») et le contrat *relationnel* (exemple : le contrat subordonné à une convention collective qui régit l'emploi sur le long terme), etc. Voir I. R. McNeil, « Relational Contract: What We Do and Do Not Know », *Wisconsin Law Review*, 1985, p. 483 ; S. Maccaulay, « An Empirical View of Contract », *Wisconsin Law Review*, 1985, p. 462. Dans chaque cas, il faudrait être attentif à bien dissocier le niveau normatif et le niveau empirique, au risque sinon d'une confusion inextricable.

37 Voir H. Sinzheimer, « Die Aufgabe der Rechtssoziologie » (1935) [Les tâches de la sociologie du droit], in O. Kahn-Freund et T. Ramm (dir.), *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Gesammelte Aufsätze*

B - LA PLURALITÉ DU DROIT

R. Dukes et W. Streeck, dans une perspective sociojuridique, n'établissent certes pas d'identité entre le droit et l'État : au contraire, soulignent-ils, toute manifestation du droit ne se réduit pas à ce qui survient dans la seule sphère étatique. Pour autant, les auteur.es ne se réclament pas explicitement du pluralisme juridique et la distinction qu'ils opèrent entre « droit émergent » (*incipient law*, terme emprunté à Selznick) et « droit formel » (*formal law*) semble attribuer une nette primauté au droit étatique. Même si Eugen Ehrlich est mentionné au passage et si Hugo Sinzheimer est, comme nous l'avons souligné, l'un des auteurs les plus souvent cités par Dukes et Streeck, il n'y a pas d'insistance sur l'opposition fondamentale que Sinzheimer trace, sous l'influence de Ehrlich et aussi de Otto von Gierke³⁸, entre le *droit social* et le *droit étatique*. Sinzheimer attribuait (ce que Georges Gurvitch accentuera davantage encore)³⁹ une importance première, dans la construction des rapports collectifs du travail, à l'autodétermination sociale et à l'autonomie collective des salariés, se manifestant par le recours à des formes d'action spécifiques, la grève notamment, et à la mise en œuvre du droit d'association (à l'origine *contre le droit étatique*) via les syndicats et les conseils ouvriers. Bien entendu, Ruth Dukes en particulier, comme spécialiste éminente de Sinzheimer, connaît fort bien tout cela, mais les auteurs passent rapidement sur ces éléments dans *Democracy at Work*, sans doute pour simplifier le propos. Toutefois, il en résulte une certaine imprécision quant à la notion sociologique de « droit », l'ouvrage distinguant souvent entre *normes sociales* et *normes juridiques*, ou entre *informal rules* et *formal law*, etc., (p. 11, 37, 40, 107 et 138) sans que la nature de la distinction n'apparaisse très clairement.

C - LES DIVERSITÉS DU CAPITALISME

L'idée de la diversité des capitalismes⁴⁰ n'est guère présente dans l'ouvrage, dominé plutôt par un récit univoque qui s'appuie avant tout, à notre avis, sur la dynamique propre du capitalisme libéral (c'est-à-dire « anglo-saxon »), en minimisant la trajectoire divergente du capitalisme coordonné. Certes, le paradigme de la diversité des capitalismes est fortement contesté⁴¹ et, à notre avis, ne tient pas suffisamment compte, entre autres, de l'autonomie

und Reden, t. 2 (Francfort-Cologne: Europäische Verlaganstalt, 1976), p. 85 ; *Id.*, « Formalismus in der Rechtsphilosophie » (1939) [Le formalisme en philosophie du droit], *in ibid.*, p. 219.

38 Voir H. Sinzheimer et E. Ehrlich, *Jüdische Klassiker der deutschen Rechtswissenschaft* (1935), Francfort, Vittorio Klostermann, 1953, p. 187 ; *Id.*, « Otto von Gierkes Bedeutung für das Arbeitsrecht » (1922) [La signification d'Otto von Gierke pour le droit du travail], *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie, Gesammelte Aufsätze und Reden*, t. 1, p. 402.

39 Voir à ce sujet la critique de Sinzheimer : « Eine Theorie des sozialen Rechts » (1936), [Une théorie du droit social], in O. Kahn-Freund et T. Ramm (dir.), *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Rede*, *op. cit.*, p. 164.

40 P. Hall et D. Soskice, « An Introduction to the Varieties of Capitalism », *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press, 2001, p.1. Pour une application au domaine du travail, voir K. Thelen, « Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies », in P. Hall et D. Soskice, *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, *op. cit.*, p. 71. Voir aussi K. Hamann et J. Kelly, « Varieties of Capitalism and Industrial Relations », in P. Blyton et al., *Sage Handbook on Industrial Relations*, Londres, Sage Publications, 2008, p. 129.

41 W. Streeck, « Varieties of Varieties: "VoC" and the Growth Models », *Politics & Society*, vol. 44, n°2, 2016, p. 243. Streeck rejette le paradigme VoC comme anhistorique et fonctionnaliste, axé vers la

du champ des relations de travail⁴². Assurément également, le pays qui fait généralement figure d'archétype du capitalisme coordonné - l'Allemagne - n'a pas échappé à un certain recul du syndicalisme et de la négociation collective (de branche en particulier), et à l'émergence d'un secteur d'emploi caractérisé par la précarité et l'absence de citoyenneté au travail. Il n'en reste pas moins qu'un fossé immense existe toujours entre le contrat *at will* états-unien, et les droits de participation et de codétermination attribués par la loi aux salariés allemands, même si leur effectivité empirique est en recul. Une sociologie du droit du travail doit prendre en compte ces différences toujours significatives au regard de la citoyenneté au travail, et tenter de les expliquer causalement : l'examen de la diversité des capitalismes, en tenant compte toutefois de l'autonomie des rapports de travail, nous paraît en ce sens une voie à privilégier pour voir à *quelles conditions un renouveau de la citoyenneté au travail est possible* dans les sociétés capitalistes actuelles.

Quelques précisions sont utiles. La théorie de la convergence entre les divers systèmes de production industriels, au-delà de leur diversité, qu'ils soient capitalistes ou dits socialistes, a été défendue à plusieurs reprises à l'époque contemporaine. Outre l'étude célèbre de J. Schumpeter⁴³, on la retrouve par exemple en relations industrielles, dans l'ouvrage bien connu de C. Kerr, J. T. Dunlop et al., *Industrialism and Industrial Man* (1960)⁴⁴. Kerr et al. insistent alors sur le fait que l'industrialisation même imposerait un type de développement substantiellement similaire à l'ensemble des sociétés industrialisées, dont le point d'aboutissement s'identifie *grosso modo* au système de relations industrielles alors en vigueur aux États-Unis, reposant largement sur la négociation collective, la distinction entre management et capital dans la grande entreprise, et le rôle important assumé par l'État dans la régulation de l'économie. Cette idée de la convergence a connu un retour en force, dans un sens toutefois radicalement opposé, à la faveur de la globalisation économique (fin des années 70) et plus encore de la chute du Mur de Berlin (1989), telles qu'analysées par les tenants du néo-libéralisme. Pour simplifier, la convergence signifie alors que la globalisation, en faisant disparaître sur le plan national les frontières économiques au profit de la libéralisation des marchés, impose partout, progressivement, l'adoption d'un seul mode de production et d'échanges, qui correspond en gros aux caractéristiques de l'économie anglo-saxonne et, singulièrement, états-unienne, relatives à la dérégulation des marchés, à l'infléchissement de la gestion des entreprises au profit des attentes des seuls actionnaires, à la mise en retrait du rôle économique de l'État et à la re-contractualisation des rapports de travail.

L'idée de la convergence vers le capitalisme libéral, comme le souligne Colin Crouch, a cependant été jugée, notamment par le courant néo-institutionnaliste en sociologie

recherche de l'équilibre et de l'efficacité, et ignorant les contextes de pouvoir et de domination. C. Crouch, *Capitalist Diversity and Change: Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*, Oxford, Oxford University Press, 2005, lequel émet nombre de critiques, tout en retenant toutefois l'idée de VoC pour sa valeur heuristique.

42 En ce sens, quant au Québec, voir J. Bélanger et G. Trudeau, « The Institutional Specificity of Quebec in the Context of Globalization », *Canadian Labour & Employment Law Journal*, vol. 15, n°1, 2009, p. 49.

43 J. Schumpeter, *Capitalisme, socialisme et démocratie*, trad. par G. Fain, Paris, Payot, 1951. L'auteur ne constate toutefois cette convergence qu'à contrecœur et que sur un ton pessimiste.

44 C. Kerr, J. T. Dunlop, F. Harbison et C. A. Myers, *Industrialism and Industrial Man*, 2^e ed., New York, Oxford University Press, 1964.

politique et économique, comme reposant sur une sur-simplification⁴⁵. L'observation empirique révèle plutôt un maintien, voire un renforcement des différences entre les modes de production et de coordination économiques, un point de vue défendu avec force par les tenants du paradigme de la « diversité des capitalismes ».

Comme on sait, P. Hall et D. Soskice mettent en opposition deux types du capitalisme contemporain, qu'ils présentent comme constituant des *types idéaux* au sens sociologique du terme. Ces types sont construits par la prise en compte de certaines caractéristiques historiques qui se retrouvent à la base de l'économie états-unienne, par opposition à l'économie allemande. Les deux types ainsi élaborés sont ceux du capitalisme libéral (LME) et, à l'opposé, du capitalisme coordonné (CME) : le premier comprend actuellement l'ensemble des pays anglo-saxons, dont les États-Unis, le Royaume-Uni et le Canada, alors que le second vise, entre autres, l'Allemagne, l'Autriche et les pays nordiques. Une troisième catégorie, concernant un groupe résiduel de pays ouest-européens, occuperait une position intermédiaire ou hybride, aux contours moins précisément définis; en l'occurrence la France, l'Italie et l'Espagne.

À notre avis, le paradigme des *VofC* présente un fort intérêt pour l'étude sociologique des relations industrielles et du droit du travail, notamment en qu'il oblige à se détacher d'une vision trop univoque, essentiellement états-unienne, de la dynamique des rapports du travail (placée par ailleurs sous le signe d'un déclin irrémédiable)⁴⁶. La réception par les relations industrielles de la théorie de la diversité des capitalismes a été, de notre point de vue, hautement significative et contribue fortement à un renouveau théorique et pratique de la discipline, qui ouvre au demeurant un espace neuf pour la prise en compte, dans son acception sociologique, du droit du travail.

Cependant, le point de vue de Hall et Soskice repose à notre avis sur un *fonctionnalisme* manifeste qui fait la part trop belle à la rationalité économique⁴⁷. Les deux auteurs insistent en effet sur les notions d'équilibre, de complémentarité, de « path dependency »,

45 « Whether globalization theorists predict a convergence based on US hegemony or an endogenous and voluntary aspiration towards a prosperous and rational new world, or whether they do not distinguish between these two, they have little time for arguments which insist on the viability of continuing differences. Neo-institutionalist accounts of diversity have provided both theoretical arguments and some empirical demonstrations to suggest that these may be great oversimplifications » : C. Crouch, *Capitalist Diversity and Change: Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*, op. cit., p. 26. Voir aussi R. Boyer, « (...) the naive vision of globalization as something akin to a convergence with a canonical form of capitalism », in « How and Why Capitalism Differs », *Economy and Society*, vol. 34 n°4, 2005, p. 509 ; *Id.*, *Une théorie du capitalisme est-elle possible?*, Paris, Odile Jacob, 2004, p. 65.

46 Voir notamment K. Thelen, « Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies », in P. Hall et D. Soskice, *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, op. cit., p. 71. Voir également B. Hancké, M. Rhodes et M. Thatcher, « An Introduction: Beyond Varieties of Capitalism », *Beyond Varieties of Capitalism. Conflict, Contradictions and Complementarities in the European Economy*, Oxford, Oxford University Press, 2007, p. 3.

47 W. Streeck, « Varieties of Varieties: "VoC" and the Growth Models », op. cit., p. 245. Pour une perspective différente, en particulier quant au modèle allemand de « l'économie sociale de marché », voir W. Müller-Jentsch, « Konfliktpartnerschaft und andere Spielarten industrieller Beziehungen. Eine Replik » [Le partenariat conflictuel et autres variantes des relations industrielles. Une réplique], *Wirtschaftsordnung und Sozialverfassung als mitbestimmte Institutionen*, Springer VS, 2021, p. 105.

d'efficacité économique et d'avantage comparatif, ce qui les conduit à mettre l'accent sur la logique d'ensemble propre à chacun des deux modèles de capitalisme, considérés en tant qu'idéaltypes d'une *constitution économique* idéale. Nous opposons à cet égard la notion de la *constitution du travail* - notion également utilisée par Dukes et Streeck : celle-ci peut s'harmoniser en tous points à la constitution économique, ou au contraire en diverger fortement sur des points essentiels. Il faut alors impérativement différencier les deux au regard de la diversité des capitalismes, au risque sinon de gommer des distinctions cruciales. Pour en donner un exemple : la constitution de l'économie est en gros la même (capitalisme libéral) à l'échelle de l'Amérique du Nord. Toutefois, et bien que les racines historiques en soient les mêmes (le modèle *Wagner* États-Unis de 1935), la constitution du travail a emprunté des voies de plus en plus divergentes aux États-Unis et au Canada (davantage encore au Québec), relativement favorables aux salariés dans ce dernier cas, au plus haut point dommageables aux travailleurs et travailleuses dans le premier cas, ce qui ne manque pas d'influer de manière significative sur la dynamique d'ensemble, nettement contrastée, du capitalisme dans ces deux pays.

D - UNE NOUVELLE CONSTITUTION DU TRAVAIL ?

Les auteurs affirment vigoureusement la nécessité d'un renouveau de la constitution du travail, tout en énonçant les règles, normes et principes sur lesquelles elle doit se fonder.

Nous sommes pleinement en accord avec ces propositions. Soulignons toutefois que les possibilités objectives d'émergence d'une telle constitution renouvelée ne sont guère discutées : les auteurs sautent rapidement de l'analyse empirique aux choix normatifs.

Or, il aurait été indiqué d'analyser, ne serait-ce que sommairement, quelle dynamique empirique est susceptible de conduire à cet objectif assurément ambitieux : par exemple, voit-on venir les conditions d'un renouveau syndical et si oui, dans quels secteurs, dans quels pays ? Par ailleurs, les assises juridiques d'une réémergence du droit collectif du travail sont à peine esquissées : le droit international du travail joue-t-il un rôle essentiel à cet égard ? Doit-on s'assurer d'un fondement constitutionnel effectif du droit collectif du travail ? Sur quelle base, en fonction de quels mécanismes ?

Conclusion

Bien des questions demeurent donc en suspens. Les auteurs n'avaient sans doute pas comme objectif de répondre à l'avance à toutes ces interrogations, lesquelles dépendent en partie pour leur solution d'une large mobilisation, encore incertaine, de ressources socio-économiques, politiques et juridiques par les acteurs présents dans le champ des rapports collectifs du travail. Convenons toutefois que *Democracy at Work* représente un premier pas essentiel dans cette direction, apte à susciter une réflexion urgente en la matière et qu'il convient de saluer de la manière la plus vive.

Pour approfondir le sujet, il nous apparaît toutefois essentiel, sur le plan théorique, de préciser les catégories du contrat et du statut qui nous apparaissent trop générales, en l'état, pour mettre en lumière la dynamique du droit des rapports collectifs du travail à titre d'outils heuristiques. Il faudrait aussi mieux cerner le concept sociologique de droit et

la distinction, qui nous apparaît plutôt vague, entre règles sociales et règles juridiques, ou entre normes formelles et informelles, etc.

Enfin, la notion de constitution, même esquissée comme idéaltype, doit être davantage élucidée, en indiquant nettement les frontières entre constitution politique, économique et du travail, de manière à mieux identifier les vecteurs empiriques d'un renouveau éventuel de la constitution du travail.



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} janvier** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} mai** 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

revue.comptrasec@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, législatif ou jurisprudentiel.

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.

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)
RIT = 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 2024

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

PAR AN

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

Email : revue.comptrasec@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://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Achévé d'imprimer en avril 2024
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint
Dépôt légal 2^e trimestre 2024
Imprimé en France

REVUE

2024/2

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 : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

<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

2024/1

ÉTUDES

JESEONG PARK & OHSEONG KWON - UN DROIT DU TRAVAIL POUR TOUS : DÉBAT SUR L'AVENIR DU DROIT DU TRAVAIL EN CORÉE DU SUD

LORENA POBLETE - LA CONVENTION N°189 DE L'OIT, CATALYSEUR DU MOUVEMENT POUR LES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES EN AMÉRIQUE LATINE

MARTIN DUMAS - LES ZONES DE L'OBLIGATION ET DU DEVOIR À LA LUMIÈRE D'UNE CRITIQUE RÉALISTE DU DROIT DU TRAVAIL

EMANUELE DAGNINO - LA NOUVELLE LÉGISLATION ITALIENNE SUR LES TROUBLES SPÉCIFIQUES DES APPRENTISSAGES (TSA) : LE DROIT DU TRAVAIL AU-DELÀ DU HANDICAP

MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE - LE CHOIX DES DROITS FONDAMENTAUX EN DROIT ALGÉRIEN DU TRAVAIL

ILYAS SAÏD WAIS - L'EFFECTIVITÉ DU DROIT DU TRAVAIL DJIBOUTIEN

ANNA MARIA BATTISTI & MARCELLO D'APONTE - L'INFLUENCE DE LA LÉGISLATION FRANÇAISE SUR LA RÉGLEMENTATION DES DÉLOCALISATIONS EN ITALIE

BENJAMIN DABOSVILLE - LES INSTITUTIONS D'APPUI À LA NÉGOCIATION SALARIALE : LES ENSEIGNEMENTS DES CAS NORVÉGIE ET SUÉDOIS

LIVIA MUELLER - LA CONVENTION N°190 DE L'OIT, UN VÉRITABLE TOURNANT OU UNE « GOUTTE D'EAU DANS L'OCÉAN » ? ANALYSE COMPARÉE AFRIQUE DU SUD/ROYAUME-UNI

LUCA RATTI - LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ DES TRAVAILLEURS ENTRE DROITS NATIONAUX ET DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / ISRAËL

AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / MEXIQUE / PÉROU / URUGUAY

ASIE-OCÉANIE : JAPON

EUROPE : ALLEMAGNE / BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / PAYS-BAS / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI / SUÈDE / SUISSE / TURQUIE

À PARAÎTRE

2024/3

CHRONIQUE INTRODUCTIVE

DIRIGÉE PAR ALAIN SUPIOT

AUTOUR DE L'OUVRAGE *REPENSER LE STATUT DU TRAVAIL*.

UNE CONTRIBUTION AFRICAINE, DE OUSMANE O. SIDIBÉ (PARIS/DAKAR, ÉDITIONS DE L'ATELIER, 2023)

DOSSIER THÉMATIQUE

L'EMPLOI DES JEUNES EN AFRIQUE

COORDINATION PAR NOURI MZID ET

MOHAMED BACHIR NIANG

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

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)

2024/1

Études

Actualités Juridiques Internationales

2024/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Commentaire
Actualités des organisations internationales
Littérature de droit comparé
Chronique bibliographique

2024/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2024/4

Studies

Thematic Chapter

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

40 euros
ISSN 2117-4350