

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. Monteboni (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

**JURISPRUDENCE  
SOCIALE INTERNATIONALE**

**COMMENTAIRE  
ACTUALITÉS**



## COMITÉ DES DROITS DE L'HOMME ET COMITÉ DES DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS : EXAMEN DES OBSERVATIONS FINALES ADOPTÉES EN 2023

En 2023, le Comité des droits de l'homme (CDH) a tenu trois sessions et examiné les rapports de l'Égypte, du Panama, du Pérou, du Sri Lanka, du Turkménistan, de la Zambie, du Brésil, du Burundi, de la Colombie, de Chypre, du Lesotho, de l'État de Palestine, de l'Ouganda, de l'Iran, du Koweït, de la République de Corée, de Trinité-et-Tobago, des États-Unis d'Amérique et du Venezuela<sup>1</sup>. Il a analysé les problèmes du travail forcé, de la liberté d'association, du travail des enfants et de la discrimination. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC) a tenu deux sessions et adopté les observations finales concernant le Cambodge, la Chine, la Chine (Hong Kong), la Chine (Macao), la Lituanie, le Panama, le Portugal, le Yémen, l'Arménie, le Brésil, le Tchad, la France, le Qatar et l'État de Palestine<sup>2</sup>. Elle a notamment examiné les questions relatives au travail informel, au salaire minimum, à la protection des syndicats, des travailleurs domestiques et des droits des migrants. Compte tenu de la vaste portée des observations finales, l'examen se concentrera sur quelques points soulevés dans les observations finales : la protection du droit à un salaire minimum, les droits du travail dans les zones économiques spéciales et la question du travail des migrants au Koweït et au Qatar.

### I - L'EXPLOITATION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS AU KOWEÏT ET AU QATAR

Malgré certains changements positifs dans la réglementation du travail et du séjour des travailleurs migrants au Koweït et au Qatar, la majorité des travailleurs migrants de ces pays sont toujours légalement liés à leurs employeurs, notamment en raison de l'existence de l'infraction pénale dite de « fuite ». Les employeurs peuvent porter des accusations de fuite contre les travailleurs qui s'absentent de leur poste, mais les raisons pour lesquelles un travailleur peut être amené à agir de la sorte et la manière dont ces accusations continuent d'être utilisées à

\* Bourse Fulbright, Wharton Business School, Université de Pennsylvanie.

1 Sessions n°138-140 : [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CCPR](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CCPR)

2 Sessions n°73-74 : [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CESCR](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/SessionsList.aspx?Treaty=CESCR)



mauvais escient, ne sont guère reconnues<sup>3</sup>. Cette année, le CDH (pour le Koweït) et le CDESC (pour le Qatar) se sont tous deux intéressés à ce problème dont le nombre d'affaires y afférent a beaucoup augmenté depuis la pandémie du Covid. L'autorité publique koweïtienne chargée de la main-d'œuvre a même annulé tous les cas de « fuite » déposés, reconnaissant que nombre d'entre eux avaient été faussement déposés par les employeurs<sup>4</sup>. La « fuite » est principalement liée à la pratique répandue de la rétention des passeports des travailleurs. Ces derniers préfèrent ainsi quitter leur emploi, sans leur passeport, et chercher tout autre type de travail illégal, même sans aucun rapport avec celui qui est spécifié dans leur contrat<sup>5</sup>. Comme le note J. Davidson, la doctrine relative aux travailleurs migrants suggère que « fuir les sponsors légaux pour travailler illégalement dans l'économie informelle est une stratégie par laquelle certains migrants parviennent à s'assurer une plus grande liberté personnelle, à payer leurs dettes et à remettre de l'argent aux personnes à charge, bien que sous la menace constante de l'expulsion »<sup>6</sup>.

Les Nations unies au Koweït travaillent activement à la protection des travailleurs migrants, reconnaissant leur vulnérabilité et le besoin de solidarité, d'action, de soutien humanitaire et de respect des droits de l'homme. Ces efforts comprennent l'élaboration de lignes directrices et de recommandations pour soutenir les migrants et atténuer les impacts socio-économiques de la pandémie, et de nombreuses recommandations ont été adoptées par les autorités<sup>7</sup>.

Par ailleurs, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT a recommandé au Qatar de modifier la loi n°21 de 2015 afin de décriminaliser les actes de fuite ou le fait de quitter un emploi sans l'autorisation de l'employeur. Elle a également fourni une liste de recommandations s'attaquant aux causes profondes des violations des droits des migrants. Elle a notamment recommandé d'augmenter le nombre et de développer les missions des inspecteurs du travail qui se concentrent sur les travailleurs migrants dans les secteurs à bas salaires ; de renforcer la coopération entre les pays d'origine et de destination, afin d'améliorer la gouvernance d'entreprise et de tenir les employeurs, y compris les sous-traitants et autres acteurs de l'entreprise impliqués dans la migration temporaire de main-d'œuvre, responsables des violations des droits du travail ; d'améliorer le système de protection des salaires par un meilleur suivi, une meilleure application et des

3 V. Saraswathi, « Huroob, Runaway, Absconding: Trapping Migrants in Extreme Abuse », *Migrant Rights*, 30 septembre 2020 : <https://www.migrant-rights.org/2020/09/huroob-runaway-absconding-trapping-migrants-in-extreme-abuse/>

4 « Kuwait : Investigation Finds Many "Absconding" Cases Filed by Employers against Workers False, Annuls All Lodged during COVID-19 », *Business & Human Rights Resource Centre*, 10 juillet 2020 : <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/kuwait-investigation-finds-many-absconding-cases-filed-by-employers-against-workers-false-annuls-all-lodged-during-covid-19/>

5 D. Al Rayes, *Laws without enforcement: the case of unskilled foreign workers in Kuwait*, Thèse de doctorat, Université métropolitaine de Londres, 2019.

6 J. Davidson, « Troubling Freedom: Migration, Debt, and Modern Slavery », *Migration Studies*, n°1, 2013, p. 1.

7 « Protecting Migrant Workers in Kuwait | United Nations in Kuwait », 3 juillet 2020 : <https://kuwait.un.org/en/105294-protecting-migrant-workers-kuwait>

mesures correctives, en veillant à ce que les employeurs versent les salaires en temps voulu et dans leur intégralité, et puissent imposer des sanctions à ceux qui ne s'y conforment pas.

Le CDH a adopté des recommandations similaires à l'égard du Koweït, l'invitant à améliorer la situation des travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques, notamment en abrogeant ou en modifiant les lois criminalisant la « fuite » et en prenant d'autres mesures visant à réduire le contrôle exercé par l'employeur (par exemple, en garantissant un recours et une protection juridiques, et en facilitant la dénonciation des abus). Bien que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ne contienne aucune disposition relative aux salaires ou à d'autres conditions de travail, le Comité des droits de l'homme a abordé cette question dans le cadre des normes interdisant le travail forcé. Il a recommandé de remplacer le système de la Kafala par des permis de séjour permettant aux travailleurs domestiques de changer d'employeur sans encourir de sanctions, de vérifier les antécédents des employeurs et de veiller à ce que les salaires soient versés en temps voulu et que les travailleurs aient droit à des congés payés.

En l'absence d'accords de libre-échange entre le Conseil de coopération du Golfe et l'UE et les États-Unis, qui imposent normalement une clause sur le travail, il semble difficile d'imposer les recommandations faites au Koweït ou au Qatar. Cependant, elles peuvent être considérées comme des contributions importantes pour la protection des travailleurs migrants dans la mesure où elles devraient être diffusées par les pays, contribuant ainsi à sensibiliser les États et à les encourager à s'y conformer. En outre, ces recommandations pourraient être utilisées par les multinationales qui recrutent des travailleurs migrants dans ces pays et qui considèrent que les risques de non-respect des normes des Nations unies en matière de droits de l'homme mettent en péril leur réputation.

## II - LES DROITS DU TRAVAIL DANS LES ZONES ÉCONOMIQUES SPÉCIALES

Les zones franches d'exportation (ZFE) ont souvent été critiquées pour les violations des droits des travailleurs. Les autorités de nombreux pays en développement ont cherché à réduire ou à abroger les réglementations en matière de travail ou de fiscalité dans ces zones, créant ainsi des emplois précaires tout en rendant ces lieux attrayants pour les investisseurs<sup>8</sup>. Parmi les problèmes fréquemment signalés dans ces zones figurent la suppression des syndicats indépendants et des droits de négociation collective, les mauvaises pratiques en matière de santé et de sécurité au travail, les attentes excessives en matière d'heures supplémentaires, et le non-respect général des normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT)<sup>9</sup>.

8 Voir par exemple Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement, *Rapport sur l'investissement dans le monde 2019 : Zones économiques spéciales*, 2019 : [https://unctad.org/system/files/official-document/wir2019\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/wir2019_en.pdf)

9 ILO, *Promoting decent work and protecting fundamental principles and rights at work in export processing zones*, 2017 : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_584474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_584474.pdf)

Par exemple, des études approfondies sur les zones franches industrielles ont révélé des allégations généralisées d'heures supplémentaires forcées, de tactiques visant à démanteler les syndicats, de discriminations fondées sur le sexe, ou encore d'environnements de travail dangereux<sup>10</sup>.

Cette question a été examinée par divers organismes de défense des droits de l'homme dans le passé. Ainsi, le Rapporteur spécial des Nations unies sur les droits à la liberté de réunion pacifique et d'association a déclaré, dans un rapport, que « les États affaiblissent souvent les droits du travail afin d'attirer les investissements, en créant des zones spéciales de traitement des exportations où les libertés de réunion pacifique et d'association sont soit fortement réduites, soit explicitement interdites. Les États peuvent également utiliser les accords avec les investisseurs comme prétexte pour affaiblir les normes du travail »<sup>11</sup>.

Dans son Observation générale n°23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a noté que « les travailleurs des zones économiques spéciales, des zones de libre-échange et des zones franches d'exportation, se voient souvent refuser le droit à des conditions de travail justes et favorables en raison de la non-application de la législation du travail ». Cette même Observation avait également critiqué le Bangladesh en 2018 pour le champ d'application très limité de sa loi sur le travail de 2006 (telle qu'amendée jusqu'en 2013) qui ne couvrait pas les zones franches d'exportation, et lui avait instamment demandé de veiller à ce que les incitations à l'investissement ne compromettent pas le travail et la protection sociale des travailleurs<sup>12</sup>.

En 2023, cette question a de nouveau retenu l'attention du Comité des droits économiques, sociaux et culturels. En particulier, lors de l'examen du rapport du Cambodge, le Comité s'est dit préoccupé par les effets négatifs des activités commerciales et des grands projets de développement - notamment dans les zones économiques spéciales - sur la jouissance des droits économiques, sociaux et culturels, en particulier sur l'accès à la terre, le droit à un niveau de vie suffisant, le droit du travail et le droit à la santé. Il a demandé au pays de fournir des informations transparentes et complètes sur les zones économiques spéciales, y compris des évaluations de leur impact sur les terres, les communautés locales, les droits des travailleurs et l'environnement, et d'envisager l'introduction d'une diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'homme.

10 J. K. McCallum, « Export processing zones: comparative data from China, Honduras, Nicaragua, and South Africa », ILO, 2011 ; M. Anner, « Squeezing workers' rights in global supply chains: Purchasing practices in the Bangladesh garment export sector in comparative perspective », *Review of international political economy* 27, n°2, 2020, p. 320.

11 Assemblée générale des Nations unies, *Rights to freedom of peaceful assembly and of association*, A/71/385, 14 septembre 2016 : <https://www.refworld.org/reference/themreport/unga/2016/en/112993>

12 Comité des droits économiques, sociaux et culturels, « Observations finales sur le rapport initial du Bangladesh », 18 avril 2018.

### III- LE SALAIRE MINIMUM

Le droit à un salaire minimum décent est le point sensible du droit international du travail. Bien que la nécessité de garantir un salaire minimum décent ait été l'une des principales raisons de la devise selon laquelle le travail n'est pas une marchandise, insérée dans la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration de Philadelphie<sup>13</sup>, aucune des normes de l'OIT ne fixe de référence claire pour l'établissement d'un salaire minimum décent. Toutefois, l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et l'Observation générale n°23 fournissent certaines règles pour établir la décence du salaire. En particulier, le salaire doit assurer aux travailleurs « une vie décente pour eux-mêmes et leurs familles ». Sur la base de cette disposition, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a examiné en 2023 la question des salaires minimums, exprimant notamment ses préoccupations concernant l'adéquation du salaire minimum pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille, et formulant différentes recommandations en ce sens.

En particulier, s'agissant du Cambodge, le Comité demande que des mesures législatives et administratives soient prises pour que le salaire minimum s'applique à tous les secteurs du travail et assure un niveau de vie décent. Il a ainsi été recommandé au Panama de veiller à ce que le salaire minimum s'applique universellement ; au Tchad de renforcer l'application du salaire minimum, d'établir une politique de révision, d'améliorer les mécanismes de signalement des abus et de fournir des ressources pour une inspection du travail efficace ; à la France de veiller à ce que le salaire minimum soit suffisant en l'indexant sur le coût de la vie.

Outre les pays susmentionnés, la Chine (en particulier dans le contexte de Hong Kong) a également fait l'objet d'un examen minutieux de la part du Comité. Les recommandations du CDESC visent à garantir que le salaire minimum légal s'applique à tous les types d'emploi, y compris ceux qui sont traditionnellement exclus, tels que les étudiants et les employés de maison.

#### Conclusion

En 2023, les organes conventionnels des Nations unies chargés des droits de l'homme - le Comité des droits de l'homme et le Comité des droits économiques, sociaux et culturels - ont continué à mettre en évidence les principales questions relatives aux droits du travail dans leurs observations finales. La liste de ces questions reste très longue et ne varie guère.

L'accent a ici été mis sur l'exploitation et l'abus des travailleurs migrants, comme le montrent les observations sur le Koweït et le Qatar. Malgré certaines réformes, des pratiques problématiques telles que la criminalisation de la « fuite » et la conservation des passeports des travailleurs perpétuent les conditions de travail forcé et nécessitent des changements juridiques, d'ailleurs recommandés par les deux comités. Les commissions ont également exprimé leur inquiétude

13 A. Perulli, « La Déclaration de Philadelphie », *Document de travail CSDLE « Massimo D'Antona »*, n°143/2018 : <https://aei.pitt.edu/100471/>

quant aux violations systémiques des droits du travail dans les zones franches d'exportation et les zones économiques spéciales. Citant des preuves récentes, elles ont recommandé de renforcer la législation sur les droits des travailleurs dans ces zones, de garantir des évaluations de l'impact sur les droits de l'homme dans les projets d'investissement, et d'imposer une diligence raisonnable pour traiter les conditions de travail inférieures aux normes. Enfin, l'adéquation des salaires minimums a été remise en question dans plusieurs pays, car ils ne garantissent pas un niveau de vie décent aux travailleurs ou ne couvrent pas tous les travailleurs, comme l'exige pourtant le droit international.



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> janvier** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> mai** 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

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

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

### MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

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

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

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

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

Achévé d'imprimer en avril 2024  
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint  
Dépôt légal 2<sup>e</sup> 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](mailto: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](mailto: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