

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

LITTÉRATURE DE DROIT
SOCIAL COMPARÉ

OVERVIEW 2020-2022



GIULIO CENTAMORE

Professeur assistant principal, Département des études juridiques,
University of Bologna*

CATHARINA LOPES SCODRO

Doctorante en droit social, CNRS
Université de Strasbourg (Maison Interuniversitaire des
Sciences de l'Homme - Alsace, UMR7354 DRES)**

TRAVAIL, ESPACE ET DROIT : L'ÉMERGENCE D'UNE GÉOGRAPHIE JURIDIQUE DU TRAVAIL OVERVIEW 2020-2022

Cet article donne un aperçu des études publiées au cours des années 2020 à 2022 par des revues affiliées à l'Association internationale des revues de droit du travail (*International Association of Labour Law Journals* - IALLJ)¹. Elle vise à identifier les tendances, mouvements et développements dans le débat scientifique, qui méritent d'être soulignés et diffusés auprès de la plus large communauté possible de spécialistes du droit du travail. À cet égard, le premier élément constaté par les auteurs est que, ces dernières années, les revues de droit du travail manifestent un intérêt croissant pour les articles et travaux de recherche dans lesquels l'élément spatial joue un rôle majeur.

Un bon exemple réside dans le volume 42, numéro 1, printemps 2021, de la revue *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Ce numéro est placé sur le thème « Nationalism, populism et labor market reform today ». Les termes de nationalisme et populisme ont, bien entendu, un sens large et peuvent faire référence à une

* [Orcid.org/0000-0003-1300-5401](https://orcid.org/0000-0003-1300-5401).

** [Orcid.org/0000-0001-7257-7632](https://orcid.org/0000-0001-7257-7632).

1 L'Association internationale des revues de droit du travail (IALLJ) est un consortium international en pleine expansion qui regroupe aujourd'hui 31 revues du monde entier. Depuis 2012, un groupe d'éditeurs a collaboré pour fournir des aperçus (généralement annuels) des tendances scientifiques les plus pertinentes dans les publications des revues de l'IALLJ. Les auteurs ont été assistés par une équipe de collègues, qui ont guidé leur travail et les ont aidés à répertorier et à classer tous les articles par catégories. Les membres de cette équipe sont : Mariapaola Aimò, Gian Guido Balandi, Milena Bogoni, Silvia Borelli, Matteo Borzaga, Antonio Baylos, Nunzia Castelli, Isabelle Daugareilh, Sebastián de Soto Rioja, Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra, Eva Maria Hohnerlein, Daniela Izzi, Eri Kasagi, Barbara Kresal, Gratiela-Florentina Moraru, Venera Protopapa. Nous remercions Silvia Borelli et Marco Rocca pour leurs commentaires. La clause de non-responsabilité habituelle s'applique. L'article est le fruit d'une réflexion et d'une élaboration communes : Giulio Centamore a rédigé l'introduction et la partie 2, Catharina Lopes Scodro a rédigé les parties 1 et 3.

variété d'expériences politiques, institutionnelles et juridiques². Ils ont cependant en commun une opposition (ou séparation) entre, d'une part, ce qui est considéré comme interne et appartenant à un certain territoire, espace ou lieu, et, d'autre part, ce qui est plutôt perçu comme externe et, à certains égards, différent de celui-ci. À travers une série de contributions nationales émanant de la Hongrie³, de l'Autriche⁴, de l'Italie⁵, du Brésil⁶, de la Pologne⁷, de la Russie⁸, et de la République Tchèque⁹, ce numéro analyse les liens entre la montée des nationalismes et des populismes dans le monde et les récentes réformes du marché du travail. Il convient de mentionner qu'en 2020, la revue *Diritti lavori mercati* avait déjà traité, dans l'un de ses *Quaderni*¹⁰, le thème connexe du protectionnisme dans le droit du travail, en le reliant à plusieurs sujets, tels que le droit de l'UE¹¹, la mondialisation et l'OIT¹², entre autres.

Ces publications comme d'autres contribuent du point de vue du droit du travail au débat sur la crise de la mondialisation (dé-globalisation, *slowbalisation*, etc.). Dans les années 1990 et 2000, la mondialisation a contribué à affaiblir les systèmes de droit du travail, notamment pour des raisons telles que la capacité accrue des entreprises multinationales à contourner l'application des législations nationales de protection de l'emploi, échappant ainsi à la territorialité du droit du travail¹³. Il faut donc aujourd'hui essayer de comprendre comment

-
- 2 J. L. Campbell, « Nationalism, Populism, & Labor Market Reform Today », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n°42, 2021, p. 7.
 - 3 C. Kollonay Lehoczky et B. Majtenyi, « Social Rights, Social Policy, and Labor Law in the Hungarian Populist-Nationalist System », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n°42, 2021, p. 13.
 - 4 P. Rathgeb et M. Gruber Risak, « Deserving Austrian First: the Impact of the Radical Right on the Austrian Welfare State », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n°42, 2021, p. 43.
 - 5 L. Calcaterra, « New nationalism and labor law: an overview of the Italian Labor and Social Security policy of the Last Years », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n°42, 2021, p. 61.
 - 6 R. Filho et J. Davila, « Quo Vadis Labor Law? Labor Regulatory Trends in Bolsonaro's Kakistocracy », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n°42, 2021, p. 89.
 - 7 P. Grzebyk, « Neo-Nationalism in Poland and Its Impact on Labor Law and Social Policy », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n°42, 2021, p. 115.
 - 8 E. Sychenko et V. Sidorov, « New Nationalism in Russia: the Policy of a Mighty State in the Field of Labor », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n°42, 2021, p. 137.
 - 9 K. Koldinská, « To Flog a Dead Horse », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, n°42, 2021, p. 163.
 - 10 U. Gargiulo et M. Ranieri (a cura di), *Protezionismo e diritto del lavoro. Spunti di riflessione*, Editoriale Scientifica, 2020.
 - 11 D. Izzi, « L'Europa sociale fra protezionismi e aspirazioni solidaristiche », in U. Gargiulo et M. Ranieri (a cura di), *Protezionismo e diritto del lavoro. Spunti di riflessione*, Editoriale Scientifica, 2020, p. 165.
 - 12 M. Borzaga, « Protezionismo e standard giuslavoristici internazionali: per una "difesa" del ruolo dell'OIL nell'economia globalizzata », in U. Gargiulo et M. Ranieri, a cura di, *Protezionismo e diritto del lavoro. Spunti di riflessione*, Editoriale Scientifica, 2020, p. 99.
 - 13 B. Hepple, *Labour laws and global trade*, Hart Publishing, 2005 ; G. Mundlak, « De-Territorializing Labor Law », *Law and Ethics of Human Rights*, vol. 3, n°2, 2009, p. 188 ; M. Falsone, « Voce Contratto di lavoro e territorialità », in R. Del Punta, R. Romei et

les récentes transformations survenues dans le scénario mondial affecteront le droit du travail, et comment le droit du travail aura un impact sur le premier. Un deuxième exemple nous vient donc du numéro 3 de 2022 de la *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*. Le numéro aborde le thème des délocalisations et de l'*offshoring*. Le thème est différent, mais le principe organisateur, en arrière-plan, est encore celui de l'espace et du territoire. La question centrale est de savoir comment le droit du travail peut empêcher les multinationales de déplacer leurs usines d'un endroit à un autre dans une simple logique de profit, sans prendre suffisamment en considération les coûts sociaux de leurs délocalisations¹⁴. À l'âge d'or de la mondialisation, de telles décisions entrepreneuriales auraient été fondées sur des calculs purement économiques. Le mantra était le suivant : l'entreprise va là où les coûts globaux sont les plus faibles, sur la base d'une construction rationnelle de la chaîne de valeur. Aujourd'hui, les choses semblent différentes, et cette publication aide à comprendre de quelle manière. Les systèmes juridiques nationaux commencent à empêcher les multinationales de délocaliser leurs usines à l'étranger, du moins sans payer un certain coût social ou économique. En Europe, c'est le cas par exemple de l'Italie¹⁵ ou de la France¹⁶, même si, dans la pratique, ces législations ne se sont pas révélées particulièrement pointues. Les comités d'entreprise européens¹⁷ et les accords d'entreprises transnationaux¹⁸ peuvent également avoir leur mot à dire concernant ce type de décisions entrepreneuriales.

Le sujet est à l'ordre du jour, au-delà du droit du travail. Le vendredi 14 juillet 2023, le *Financial Times* s'est penché sur la nouvelle approche du gouvernement allemand concernant les entreprises qui investissent en Chine. Bien que la Chine soit le plus grand partenaire commercial de l'Allemagne, la recommandation du gouvernement consiste désormais à prendre en considération des localisations alternatives pour les entreprises, notamment lorsqu'il s'agit des secteurs économiques les plus importants comme ceux liés à la transition écologique et numérique. Citant un récent discours au Bund Summit à Shanghai du Vice-président exécutif de la Commission européenne, Valdis Dombrovskis : « In almost every sector, arena and debate forum, we are seeing - and reading - what seems to be a whole new vocabulary: onshoring, re-shoring, near-shoring, friend-shoring, decoupling, de-globalization ». Les États-Unis vont dans la même direction. En 2022, après d'intenses séries de négociations au Congrès, l'IRA (*Inflation Reduction Act*) a été adopté. Malgré son nom, l'IRA est la loi la plus importante de

F. Scarpelli (a cura di), *Enciclopedia del diritto. I tematici. Il contratto di lavoro*, Giu.rè, 2023, p. 430.

14 V. Brino, p. Loy et G. Orlandini, « Introduzione », *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n°3, part. I, 2022, p. 367.

15 S. Borelli et R. Tonelli, « Delocalizzazioni e aiuti di stato. Riflessioni su una normativa "slogan" », *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n°3, part. I, 2022, p. 410.

16 G. Centamore, « L'obbligo di cercare un acquirente in caso di dismissione di grandi siti produttivi, ovvero: l'arma spuntata della Loi Florange », *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n°3, part. I, 2022, p. 423.

17 F. Guarriello et M. Zito, « Il ruolo dei CAE nelle delocalizzazioni internazionali », *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n°3, part. I, 2022, p. 466.

18 M. Schmitt, « Gli accordi transnazionali di gruppo di fronte alle delocalizzazioni », *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n°4, part. I, 2022, p. 695.

l'histoire américaine visant à favoriser la transition vers une économie plus verte¹⁹. Elle a également été décrite comme un jalon de la présidence Biden. Pourtant, les moyens économiques massifs consacrés à la transition verte sont majoritairement destinés aux entreprises qui implantent leurs usines sur le territoire américain ou dans des États labellisés amis. Si l'on regarde l'envers de la médaille de la transition verte, à savoir la crise climatique, le discours s'avère cependant à nouveau intrinsèquement géographique, au sens aussi bien de l'environnement physique que des espaces sociaux. À cet égard, M. Barbera²⁰ observe que, lorsqu'il s'agit de question environnementale, les inégalités concernent en premier lieu la différence entre le Sud et le Nord. Pour des raisons géographiques et historiques, les pays du *Global South* ont moins contribué mais sont les plus touchés par les effets du changement climatique. De plus, ils disposent de moins de ressources que celles du *Global North* pour s'adapter aux nouveaux risques. Par conséquent, les inégalités géographiques établies de longue date pourraient encore s'accroître. De même, la crise climatique exacerbe les disparités existantes, non seulement entre les différentes sociétés mais aussi au sein de celles-ci. Elle touche principalement les groupes les plus vulnérables, notamment lorsqu'il s'agit d'événements météorologiques extrêmes, comme ce fut le cas pour les communautés noires de la vieille ville lorsque l'ouragan Katrina a frappé la Nouvelle-Orléans.

À ce stade, il convient de noter qu'au cours des deux ou trois dernières années, plusieurs revues de droit du travail ont publié des articles dans lesquels une approche juridique ou sociologique du monde du travail et du marché du travail va de pair avec une analyse de l'espace et des méthodologies typiques de la géographie. H. Johnston²¹, par exemple, aborde le thème *Labour geographies of the platform economy* du point de vue des stratégies d'organisation collective. Elle observe que « dans chaque cas [de gestion organisationnelle du travail], les expressions de solidarité des travailleurs - qu'il s'agisse de syndicats, de centres de travailleurs, de corporations ou autres - ont eu une influence géographique »²² et que « l'émergence des plateformes numériques présente des caractéristiques géographiques distinctes auxquelles les efforts d'organisation collective des travailleurs doivent répondre ». En outre, l'auteure précise : « une analyse spatiale permet également d'éclairer l'échelle et la portée appropriées de la réglementation pour garantir la décence du travail sur plateforme. En examinant les expressions spatiales de l'organisation collective des travailleurs, il est évident que les efforts des travailleurs reflètent souvent l'organisation géographique

19 D. Wallace-Wells, « America's "Neoliberal" Consensus Might Finally be Dead », *The New York Times*, 25 mai 2023.

20 M. Barbera, « Giusta transizione ecologica e disuguaglianze: il ruolo del diritto », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 175, n°3, 2022, p. 339.

21 H. Johnston, « Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work », *International Labour Review*, vol. 159, n°1, 2020, p. 25.

22 Les citations seront ici traduites en langue française, pour permettre la parfaite compréhension du lecteur. Ces traductions sont effectuées sous la responsabilité de la Direction de la publication de la Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale.

du travail sur plateforme dans lequel ils sont engagés »²³. Écrivant sur les investissements et les activités de travail dans les zones urbaines, F. Grazzini attire l'attention sur le rôle des villes dans la lutte contre le changement climatique, tant en termes de mesures d'atténuation que d'adaptation²⁴. Il rappelle que plus de la moitié de la population mondiale vit désormais dans des villes et qu'aujourd'hui, les zones urbaines du monde entier sont essentielles à l'objectif d'élimination des combustibles fossiles et de réduction des consommations et de l'utilisation de l'énergie²⁵. Le problème, ou l'éléphant dans la pièce, note-t-il, est que cela implique la nécessité de repenser des modèles d'investissement complets dans les zones urbaines et, plus généralement, l'organisation du travail, y compris en ce qui concerne ses règles et dispositions juridiques. À cet égard, les revues de droit du travail offrent de précieux exemples. Le premier vient de la *Revista de derecho social*. M. Miñarro Yanini se concentre sur le travail à distance comme mesure potentielle d'atténuation du changement climatique pour réduire les émissions de gaz à effet de serre²⁶. Travailler à domicile, ou tout du moins ne pas se rendre au bureau, devrait réduire l'utilisation de la voiture et l'impact global des transports privés. Son article encourage les spécialistes du droit du travail à prendre en considération ce type de sujets de recherche lorsqu'il s'agit d'aborder des problèmes sociétaux majeurs, tels que la crise climatique. Le second exemple réside dans l'article de L. Corazza pour le numéro « Il lavoro nell'antropocene » de *Lavoro e diritto*²⁷. Au lendemain de la pandémie, dit l'auteur, encourager le recours au travail à distance pourrait avoir un impact sur les choix de logement des gens et favoriser le développement de petites villes plutôt que de grandes. Ainsi, s'il est bien réglementé, le travail à domicile pourrait contribuer à lutter contre la crise climatique, d'une part, et à favoriser un développement urbain plus équilibré, d'autre part. À cet égard, il convient de noter que Corazza combine la méthodologie typique de l'analyse juridique avec celle de la géographie humaine.

En évoquant désormais ouvertement les intersections entre le droit du travail et la géographie, il faut mentionner les différents travaux de A. Iossa et M. Persdotter²⁸. Dans leur article de 2021, ces deux auteurs abordent la question de la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre dans le marché intérieur de l'UE. Ils s'appuient à la fois sur une analyse critique du *dumping* social dans l'UE, et sur

23 H. Johnston, « Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work », *op. cit.*

24 F. Grazzini, « Investimenti e lavoro nella città dei cambiamenti climatici », *Lavoro e diritto*, n°2, 2022, p. 411.

25 *Ibid.*, p. 414.

26 M. Miñarro Yanini, « Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica », *Revista de derecho social*, 2021, p. 57.

27 L. Corazza, « Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post-pandemia », *Lavoro e diritto*, n°2, 2022, p. 431.

28 A. Iossa et M. Persdotter, « Cross-Border Social Dumping as a "Game of Jurisdiction" - Towards a Legal Geography of Labour Relations in the EU Internal Market », *Journal of Common Market Studies*, vol. 59, n°5, 2021, p. 1086 ; A. Iossa, « Posting Highly Mobile Workers: Between Labour Law Territoriality and Supply Chains of Logistics Work - A Critical Reading of Dobersberger », *Industrial Law Journal*, vol. 51, n°1, 2022, p. 138 ; M. Persdotter et A. Iossa, « On legal geography as an analytical toolbox for EU legal studies », *European Law Open*, n°1, 2022, p. 126.

les outils conceptuels de la géographie juridique critique. Leur article propose une « une compréhension complexe de la relation entre le droit et l'espace »²⁹, qui caractériserait ce qu'ils appellent *legal geography of labour relations* (géographie juridique des relations de travail), un nouveau domaine de recherche et de débat prometteur, tant pour les syndicalistes que pour les spécialistes du droit du travail.

Ils écrivent : « selon nous, le *dumping* social transfrontalier est le produit d'un "jeu de juridiction" permanent découlant des dynamiques multiscalaires qui influencent le fonctionnement du marché intérieur de l'UE. En particulier, nous avons expliqué comment la constitution à la fois juridique et territoriale du marché intérieur de l'UE crée les conditions nécessaires à l'apparition du *dumping* social. Le *dumping* social est généralement abordé sous l'angle de ses effets sur le droit du travail national et les régimes de relations industrielles. Dans ce contexte, l'intégration de l'UE est souvent considérée comme un (sinon le) premier exemple de cette dynamique, et elle est fréquemment décrite par ses détracteurs et ses partisans comme un processus unidirectionnel par lequel les pouvoirs sont transférés "vers le haut" des États membres de l'UE, ce qui rend les premiers relativement "impuissants". En revanche, une perspective géographique juridique révèle que le projet d'intégration de l'UE repose autant sur la différenciation scalaire des pouvoirs que sur le déplacement unilinéaire "vers le haut" des pouvoirs du niveau national au niveau supranational. En nous appuyant sur les ressources analytiques de la géographie juridique critique, nous avons soutenu que les dynamiques multiscalaires forgent une juridiction transfrontalière où le droit du travail est re-territorialisé et les relations de travail re-spatialisées. Le *dumping* social apparaît ainsi comme une pratique qui se constitue et se reconstitue continuellement à travers un jeu de juridictions impliquant les institutions européennes, les gouvernements nationaux, les entreprises privées et les syndicats. Dans un marché intérieur intégré, où les règles économiques sont uniformes et permettent aux entreprises de se déplacer et de se relocaliser, mais où les régimes de droit du travail ne le sont pas, les relations de travail en viennent à englober des logiques transfrontalières »³⁰.

A. Iossa propose une lecture critique de l'affaire *Dobersberger* de la CJUE³¹. Son article explique en outre comment l'ancienne territorialité - essentiellement nationale - du droit du travail peine à faire face à la nouvelle territorialité du marché intérieur de l'UE et de la mondialisation. Il vise à « démontrer que la géographie est un élément d'une importance cruciale dans la détermination des conditions de travail des travailleurs détachés très mobiles »³² et, de ce point de vue, certains éléments critiques de l'arrêt sont analysés.

Il est temps cependant d'approfondir un peu plus ce domaine d'étude relativement nouveau qu'est la géographie juridique, et d'illustrer pourquoi et

29 A. Iossa et M. Persdotter, « Cross-Border Social Dumping as a "Game of Jurisdiction" - Towards a Legal Geography of Labour Relations in the EU Internal Market », *op. cit.*, p. 1097.

30 *Ibid.*

31 A. Iossa, « Posting Highly Mobile Workers: Between Labour Law Territoriality and Supply Chains of Logistics Work - A Critical Reading of *Dobersberger* », *op. cit.*, p. 138.

32 *Ibid.*, p. 140.

comment nous avons décidé de l'utiliser comme principal outil d'analyse pour notre tour d'horizon des travaux qui ont été publiés, au cours des trois dernières années, par des revues affiliées à l'IALJ.

En premier lieu, il convient de préciser que la géographie juridique n'est pas en soi innovante dans l'étude des relations entre droit et espace. « L'association du droit et du lieu est aussi ancienne que le droit lui-même », comme l'expriment A. Sarat, L. Douglas, et M. Merrill Umphrey³³. Le droit a, par définition, un champ d'application, qui s'identifie principalement en fonction d'un territoire, d'un lieu ou d'un espace, comme un État-nation ou une fédération d'États, une région ou une petite ville, ou, en pensant au droit du travail, un secteur économique. Même si certaines règles sont considérées comme universelles ou découlant d'une sorte de principe fondamental de la société humaine, les lois sont souvent la manifestation d'un certain territoire. L'Italie et le Brésil, ou l'Australie et la France, par exemple, peuvent être confrontés à des problèmes socio-économiques similaires qu'il faut néanmoins résoudre avec des instruments juridiques différents : c'est bien entendu l'un des points de départ du droit comparé³⁴. S'appuyant sur ces traditions, sur l'étude du droit, comme le *law and society*, et sur l'étude de la géographie (géographie humaine et autres), les géographes juridiques visent à approfondir et à élargir la compréhension des relations entre le droit et l'espace. « En se promenant dans un quartier nouvellement construit, les juristes peuvent penser au Code de la route, aux marchés publics ou aux conditions des contrats hypothécaires. Les géographes juristes verront comment les réglementations sur la pollution sonore ont affecté la forme des maisons, comment les décisions municipales sur les transports publics déterminent la composition socio-économique de la population, ou comment la proximité d'une forêt peut conduire à une désapplication *de facto* des règles municipales en matière d'élimination des déchets par les habitants »³⁵.

D'un autre côté, en s'intéressant à la géographie, les spécialistes du droit du travail peuvent voir comment la réglementation du travail à domicile impacte les émissions de gaz à effet de serre dans les zones urbaines, ou encourage le développement des villes moyennes plutôt que des grandes villes, pour ne citer que deux exemples par ailleurs déjà évoqués. Tout spécialement, la géographie juridique « est un courant d'études qui fait des interconnexions entre le droit et la spatialité, et en particulier au regard de leur construction réciproque, des objets d'étude essentiels »³⁶. Il faut noter que les notions de droit et d'espace s'entendent au sens large. Le mot droit peut désigner des constitutions, des traités de droit international, des textes législatifs, des décisions de justice ou d'autorités locales, des pratiques locales, des conventions collectives, le droit

33 A. Sarat, L. Douglas et M. Merrill Umphrey, « Where (or What) is the Place of Law? An introduction », in *Id.* (ed.), *The Place of Law*, University of Michigan Press, 2006, p. 1.

34 N. Blomley et J. Labove, « Law and Geography », *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, II ed., 2015, p. 13.

35 F. De Witte, « Here be Dragons: Legal geography and EU law », *European Law Open*, n°1, 2022, p. 114.

36 I. Braverman *et al.*, « Introduction. Expanding the Spaces of Law », in I. Braverman *et al.* (ed.), *The Expanding Spaces of Law: A Timely Legal Geography*, Stanford Law Books, 2014, p. 1.

du travail, etc. De la même manière, la notion de spatialité peut renvoyer à un espace du monde physique dans lequel se trouvent les humains, les non-humains et les objets, mais aussi à un espace juridique, comme une frontière nationale, ou à un espace social comme un lieu de travail. Il convient également de souligner que les juristes seraient censés intégrer leurs méthodologies à celles utilisées par les géographes, notamment lorsqu'il s'agit de recherches ethnographiques - c'est-à-dire principalement par le biais d'observations et d'entretiens.

En d'autres termes, la géographie juridique vise à étudier la manière dont le droit impacte le monde physique et social et comment ce dernier, à son tour, affecte la construction du droit : « dans le monde des relations sociales vécues et de l'expérience, les aspects du social qui sont analytiquement identifiés comme juridiques ou spatiaux sont conjoints et co-constitués. Les géographes juridiques notent que presque tous les aspects du droit sont situés, ont lieu, sont en mouvement ou ont un cadre de référence spatial. En d'autres termes, le droit est toujours "inscrit dans le monde" d'une manière ou d'une autre. De même, les espaces sociaux, les lieux de vie et les paysages sont empreints d'une signification juridique. Des formes de signification distinctement juridiques sont projetées sur chaque segment du monde physique. Ces significations sont ouvertes à l'interprétation et peuvent s'inscrire dans une série de pratiques juridiques. Ces fragments d'un monde socialement segmenté - les *lieux* du droit - ne sont pas simplement les sites inertes du droit, mais sont inextricablement impliqués dans la manière dont le droit se produit »³⁷.

En nous appuyant sur l'excellent travail de juristes qui ont déjà commencé à intégrer et à considérer l'usage de la géographie humaine, de la géographie du travail ou de la géographie juridique elle-même, dans leurs publications de droit du travail, nous souhaitons offrir un aperçu, dans cette perspective prometteuse, de certains des débats menés dans les revues de droit du travail au cours des trois dernières années. Il va sans dire que les articles que nous prendrons en considération dans les sections suivantes ne sont pas (et n'étaient pas censés être) des articles de géographie juridique. Dans de nombreux cas, ils n'abordent même pas le concept d'espace ou de spatialité, du moins pas ouvertement ou directement. Néanmoins, en utilisant cette boîte à outils analytique, nous espérons offrir des regards transversaux sur certains des thèmes majeurs que les chercheurs étudient ces dernières années, mais aussi pousser les spécialistes du droit du travail à parler du droit dans l'espace et de l'espace juridiquement³⁸, en vue d'explorer *comment* (et *quand*, comme le suggère M. Valverde)³⁹ le droit se produit dans le monde réel et inversement : comment la société et sa dynamique spatiale contribuent continuellement à façonner le droit.

Cet *overview* est organisé autour de trois types d'espaces physiques/sociaux/juridiques : la maison, la ville et la frontière - trois lieux différents, dans lesquels la

37 *Ibid.*

38 D. Manderson, « Interstices: New Work on Legal Spaces », *Law Text Culture*, vol. 9, n°1, 2005, p. 1.

39 M. Valverde, « Time Thickens, Takes on Flesh », *Spatiotemporal Dynamics in Law*, in I. Braverman et al. (ed.), *The Expanding Spaces of Law: A Timely Legal Geography*, Stanford Law Books, 2014, p. 53.

relation entre le droit du travail et l'espace ou la spatialité se déploient d'une manière qui, nous semble-t-il, mériterait d'être prise en compte par les spécialistes du droit du travail. En particulier, la partie II se concentre sur la maison en tant que lieu de travail et espace de droit, en passant en revue les analyses juridiques récentes sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le travail domestique **(I)**. Dans une deuxième partie, nous examinerons traitée de la régulation du travail dans les zones urbaines, un scénario peu étudié par les spécialistes du droit du travail, bien que largement abordé par, entre autres, les géographes, sociologues, anthropologues ainsi que les écologistes **(II)**. Enfin, nous passerons en revue les articles qui abordent d'une manière ou d'une autre la question des frontières, de la mobilité de la main-d'œuvre et des migrations **(III)**.

I - LA MAISON COMME LIEU DE TRAVAIL ET ESPACE DE DROIT

Le premier espace ou scénario qui mérite d'être considéré est celui de la maison, puisqu'il cumule une variété d'interactions différentes sur le droit, l'espace et le travail. Nous nous concentrerons sur les discussions relatives d'une part, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée **(A)** et, d'autre part, au travail domestique **(B)**, y compris, par exemple, la famille, les responsabilités de soins et le travail effectué dans ou pour une maison.

A - ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Les questions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été débattues dans la littérature de différents pays. Nous avons identifié plusieurs publications dans le contexte de l'Union européenne, en raison de l'approbation et de la publication de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants. Le sujet n'est pas nouveau en soi, puisque les politiques visant à promouvoir la « conciliation entre travail et famille » sont apparues pour la première fois dans les années 1970⁴⁰. Ces politiques résultaient d'un contexte de pression pour l'évolution des responsabilités de soins qui devaient être conciliées avec le travail rémunéré. Cette pression touchait principalement les femmes, en raison de leur participation croissante à l'économie rémunérée, de l'augmentation du nombre de familles à double revenu, des changements démographiques et des problèmes liés à la mondialisation.

Les politiques visant à promouvoir la « conciliation entre le travail et la famille » ont été progressivement rebaptisées « équilibre entre le travail et la vie privée » dans les années 1990. Pour E. Chierigato, le changement d'utilisation des termes « famille » pour « vie privée » était lié à la popularisation d'un « langage non sexiste », afin de « dépasser l'accent initial mis sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales - le plus souvent, des mères qui travaillent avec de jeunes enfants - et de prendre en compte divers aspects de la vie autres que les soins, tels que la vie

40 E. Chierigato, « A Work-Life Balance For All? Assessing The Inclusiveness of EU Directive 2019/1158 », *International Journal of Comparative Labour Law et Industrial Relations*, vol. 36, n°1, 2020, p. 59.

communautaire, la formation et l'éducation, les loisirs et les soins personnels, ainsi que d'autres activités »⁴¹.

L'idée d'utiliser les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour modifier la répartition traditionnelle des rôles de *care* entre les hommes et les femmes était l'une des préoccupations de la directive (UE) 2019/1158. Cet instrument résulte de plusieurs dispositifs législatifs, d'interprétations jurisprudentielles et d'initiatives politiques⁴². Un instrument décisif dans ce processus a été le Socle européen des droits sociaux (SEDS) (2017), qui a consolidé l'engagement à promouvoir l'égalité des sexes (principe 2) et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (principe 9) en Europe. En ce sens, la directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été l'une des premières mesures adoptées pour mettre en œuvre les principes du SEDS.

La directive a renforcé l'engagement en faveur de la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes, en soutenant les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée visant à encourager « la participation des femmes au marché du travail, le partage des responsabilités familiales à parts égales entre les hommes et les femmes et la réduction des écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes » (préambule, [6]). Les principales innovations de la directive sont le congé parental, le congé de paternité, le congé pour les aidants et le droit de demander des modalités de travail flexibles.

Ces dispositions remettent en question les rôles de *care* traditionnellement dévolus aux femmes, ce qui a donné lieu à des questions relatives à l'approche de l'UE concernant le modèle de classification de la typologie travail-famille. M. Weldon-Johns a reconnu l'importance de l'adoption de la directive (UE) 2019/1158 pour la typologie des rôles parentaux partagés⁴³. Toutefois, l'auteure a mis en garde contre le fait que le maintien d'hypothèses genrés sur les rôles des soins peut entraver l'évolution vers une nouvelle typologie.

E. Chierigato a étudié une autre dimension de genre dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, pour laquelle une « variété de travailleurs ont été négligés en fonction de leur sexe, race et classe » dans la littérature sur cette thématique. En s'interrogeant sur les travailleurs et les aidants qui pourraient bénéficier de la directive (UE) 2019/1158, elle a conclu que les travailleurs occupant des emplois atypiques pourraient être exclus des mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui « (...) pourraient refléter et exacerber les inégalités existantes en fonction du sexe, de la sexualité, de l'éducation, de la nationalité et de l'âge »⁴⁴.

41 *Ibid.*, p. 62.

42 E. C. Di Torella, « La directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (RDCTSS)*, n°3, 2020, p. 8.

43 M. Weldon-Johns, « EU work-family policies revisited: Finally challenging caring roles? », *European Labour Law Journal*, vol. 12, n°3, 2021, p. 301.

44 E. Chierigato, « A Work-Life Balance For All? Assessing The Inclusiveness of EU Directive 2019/1158 », *op. cit.*

Cet article a été publié dans une section spéciale consacrée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans *l'International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (vol. 36, numéro 1, 2020), sous la direction de Christina Hiessl. Cette dernière y souligne que la nature de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée exige une perspective qui va au-delà du droit du travail, y compris, par exemple, la conception de politiques⁴⁵.

Un autre numéro thématique a été consacré à la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (vol. 03, 2020) au sein de la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, sous la direction de Pascale Lorber et Guillaume Santoro.

Le numéro réunit des articles sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre de l'Union européenne (UE) et au-delà : Italie⁴⁶, France⁴⁷, Allemagne⁴⁸, Pays-Bas⁴⁹, Slovénie⁵⁰, Portugal⁵¹, Pologne⁵², Roumanie⁵³, République tchèque⁵⁴, Royaume-Uni⁵⁵, Suisse⁵⁶ et Afrique du Sud⁵⁷.

45 C. Hiessl, « Work-Life Balance. Introduction », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 36, n°1, 2020, p. 55.

46 L. Calafà, « La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 20.

47 G. Santoro, « L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 34.

48 L. Krüger, « La directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 46.

49 S. Burri, « L'impact de la directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 58.

50 S. Bagari, « L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle directive européenne 2019/1158 », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 70.

51 C. O. Carvalho, « Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au Portugal : considérations et perspectives à la lumière de la directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 82.

52 A. Musiała, « Mise en œuvre en Pologne de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 94.

53 F. Roşioru, « L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019 », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 100.

54 V. Stangova, « Transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans le droit du travail tchèque », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 112.

55 O. Golynger et P. Lorber, « La directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 118.

56 S. Perrenoud, « La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 132.

57 K. Malherbe, « L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ? », *RDCTSS*, n°3, 2020, p. 144.

Les discussions ont mis en évidence l'urgence de réfléchir à la directive et, principalement, à sa mise en œuvre et à ses résultats potentiels. Les droits relatifs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été réglementés de diverses manières dans les ordres juridiques nationaux, ce qui a eu un impact sur le contenu de la directive (UE) 2019/1158 qui doit être transposée. Malgré cela, différents auteurs ont souligné les améliorations potentielles des droits en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée soutenues par la directive, comme le congé parental aux Pays-Bas⁵⁸, l'extension du congé de paternité en France⁵⁹, l'amélioration de la situation des aidants en Roumanie⁶⁰ et les défis de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour la population vieillissante et la prise en charge des membres âgés de la famille en Slovaquie⁶¹.

B - TRAVAIL DOMESTIQUE

Plusieurs articles s'intéressent à l'impact de la désignation des responsabilités en matière de soins. L'espace domestique a été historiquement affecté par la division sexuelle du travail, qui s'articule autour de différents concepts : (i) la répartition différente des hommes et des femmes sur le marché du travail, avec la présence de professions exercées principalement par des femmes ; et (ii) l'écart de répartition entre le travail domestique (non rémunéré) et les responsabilités de *care* entre les hommes et les femmes⁶².

Les concepts se chevauchent et doivent être compris comme « formés et modulés historiquement et socialement » aboutissant à une division entre la sphère productive pour les hommes et la sphère reproductive pour les femmes⁶³. La désignation historique de la sphère reproductive pour les femmes a donné lieu à un contexte où la maison est un lieu genré, qui se reflète à la fois dans le travail non rémunéré et le travail rémunéré. En ce qui concerne le travail non rémunéré, nous voyons comment les responsabilités de soins ont été réparties, ce qui a conduit à l'émergence de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en tant qu'une « question féminine » liée à leurs rôles dans les familles. Le travail rémunéré, quant à lui, est principalement développé par des femmes racialisées/ethniques (dans certains contextes, issues de l'immigration), dans un contexte d'exclusion des dispositions du droit du travail. Ces exclusions indiquent que le paiement des services de soins n'implique pas une reconnaissance immédiate du travailleur

58 S. Burri, « L'impact de la directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais », *op. cit.*

59 G. Santoro, « L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 », *op. cit.*

60 F. Roşioru, « L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019 », *op. cit.*

61 S. Bagari, « L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovaquie à la lumière de la nouvelle directive européenne 2019/1158 », *op. cit.* ; S. Bagari, « Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter pravica do zahteve za prožne ureditve dela », *op. cit.*

62 H. Hirata et D. Kergoat, « Novas configurações da divisão sexual do trabalho », *Cadernos de Pesquisa*, vol. 37, n°132, 2007, p. 595.

63 *Ibid.*, p. 599.

domestique/de *care* en tant que travailleur. Cette situation a été entourée de discours sur leur traitement « comme un membre de la famille » et l'exclusion - partielle ou totale - des réglementations du droit du travail dans le monde entier.

Après plusieurs décennies de mobilisation pour la reconnaissance, la Convention (C189) et la Recommandation (R201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ont été adoptées en 2011. L'instrument est entré en vigueur le 5 septembre 2013, douze mois après la deuxième ratification. Les premières ratifications ont été faites par l'Uruguay et les Philippines. En août 2023, la C189 avait été ratifiée par 36 États membres de l'OIT.

Pour A. Blackett, ces instruments ont marqué la validation internationale de « leur statut [de travailleurs domestiques] en tant que travailleurs, comme tous les autres travailleurs » avec une norme spécifique pour les « travailleurs pas comme les autres »⁶⁴. Les instruments - au-delà de la ratification de la C189 - ont institutionnalisé l'urgence de promouvoir le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques à l'échelle mondiale. Cinq ans après l'entrée en vigueur de l'instrument, l'*International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* a publié le numéro spécial « Regulatory Innovation on Decent Work for Domestic Workers in the Light of International Labour Organization Convention n°189 » (volume 34, numéro 2, 2018), sous la direction d'Adelle Blackett et d'Anne Trebilcock. Ce numéro a rassemblé des exemples d'innovation réglementaire visant à promouvoir le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques en provenance d'Allemagne⁶⁵, d'Afrique du Sud⁶⁶, d'Argentine, du Chili et du Paraguay⁶⁷. En outre, le travail décent pour les travailleurs domestiques a été étudié dans le contexte du Nigéria⁶⁸ et celui de la Côte d'Ivoire⁶⁹.

Comme innovation réglementaire, A. Blackett et T. G. Tiemeni ont présenté la Commission pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage (CCMA), qui promeut la résolution des conflits du travail pour les travailleurs à bas salaires en Afrique du Sud, y compris les travailleurs domestiques. L'institution encourage l'accès à la justice par le biais d'une approche de médiation, qui « fait partie de l'aspiration

64 A. Blackett, « Introduction », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 34, n°2, 2018, p. 143.

65 A. Trebilcock, « Challenges in Germany's Implementation of the ILO Decent Work for Domestic Workers Convention », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 34, n°2, 2018, p. 149.

66 A. Blackett et T. G. Tiemeni, « The Influence of the ILO Domestic Workers Convention in Argentina, Chile and Paraguay », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 34, n°2, 2018, p. 177.

67 L. Poblete, « The Influence of the ILO Domestic Workers Convention in Argentina, Chile et Paraguay », *International Journal of Comparative Labour Law et Industrial Relations*, vol. 34, n°2, 2018, p. 177.

68 A. Osiki, « Facilitating Decent Work: The Case of Domestic Workers in Nigeria », *Industrial Law Journal*, vol. 43, n°2, 2022, p. 726.

69 A. Blackett et A. Koné-Silué, « Innovative Approaches to Regulating Decent Work for Domestic Workers in Côte d'Ivoire: Labour Administration and the Judiciary Under a General Labour Code », *Industrial Law Journal*, vol. 158, n°1, 2019, p. 37.

à un travail décent pour les travailleurs domestiques »⁷⁰, sur la base des normes C189 et R201 de l'OIT. En ce sens, la CCMA est un acteur juridique engagé dans l'applicabilité de la loi de l'Etat à l'intérieur du domicile, en le reconnaissant comme un lieu de travail.

Ce numéro spécial prend en considération une variété de questions concernant la mise en œuvre de l'instrument juridique, comme le rôle de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). La CEACR a demandé des informations au gouvernement allemand en 2017 afin de suivre la mise en œuvre de la C189 de l'OIT dans le pays. A. Trebilcock présente les écarts entre le droit allemand et les dispositions de la C189, en se basant sur les réponses du gouvernement, comme l'exclusion des travailleurs domestiques de la législation sur la SST (loi sur la protection des travailleurs)⁷¹. L'employeur n'a qu'un « devoir de diligence envers le travailleur domestique » en ce qui concerne les zones de travail, les outils et les horaires de travail, sur la base du Code civil, qui s'étend aux zones de vie et de sommeil pour les travailleurs domestiques résidant chez l'employeur⁷². De plus, A. Trebilcock illustre les lacunes en matière de conditions d'emploi équitables (C189) et de salaires pour les travailleurs domestiques. Le gouvernement allemand a déclaré que « le paiement du salaire minimum obligatoire est souvent contourné dans la pratique » sur la base de différentes stratégies (par exemple, le travail indépendant fictif et les heures de travail non déclarées).

Toutefois, les stratégies visant à éviter le paiement du salaire minimum pour les travailleurs domestiques sont institutionnalisées dans différents ordres juridiques. N. Sedacca (2022) présente la réalité du Royaume-Uni, basée sur « l'exemption du salaire minimum pour les travailleurs familiaux »⁷³. Depuis 1999, le salaire minimum national exclut les travailleurs qui vivent chez l'employeur et sont « traités comme des membres de la famille en ce qui concerne le logement, les repas, les tâches et les loisirs ». Cette exemption incluait les travailleurs domestiques résidant chez l'employeur et les jeunes au pair, et a été appliquée jusqu'en 2020, avec l'arrêt *Puthenveetil*. Selon N. Sedacca, l'exclusion des dispositions du droit du travail incite à dévaloriser le travail domestique (rémunéré) - en conséquence, le travail dans la sphère privée est perçu comme « un travail non qualifié ou même pas de travail du tout »⁷⁴.

K. Scheiwe a étudié l'exclusion des travailleurs domestiques des dispositions du droit du travail, en se concentrant sur la directive (UE) 2003/88 du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail⁷⁵. L'instrument était basé sur la directive-cadre 89/391/CEE sur

70 A. Blackett et T. G. Tiemeni, « The Influence of the ILO Domestic Workers Convention in Argentina, Chile et Paraguay », *op. cit.*, p. 228.

71 *Ibid.*, p. 166.

72 *Ibid.*

73 N. Sedacca, « Domestic Workers, the 'Family Worker' Exemption from Minimum Wage, and Gendered Devaluation of Women's Work », *Industrial Law Journal*, vol. 51, n°4, 2022, p. 771.

74 *Ibid.*, p. 800.

75 K. Scheiwe, « Domestic workers, EU working time law and implementation deficits

la santé et la sécurité, qui excluait explicitement les travailleurs et travailleuses domestiques de son champ d'application. L'auteur a argumenté sur la tolérance de la Commission par rapport aux exemptions et dérogations des différents États membres pour exclure les travailleurs domestiques, ce qui a changé depuis 2017 avec le rapport de mise en œuvre.

Ces études ont pour objectif commun de débloquent la maison au regard de la loi, afin de la rendre concrète pour les travailleurs et les travailleuses. À titre d'illustration, l'espace joue un rôle pertinent lorsque l'on considère les risques de sécurité et de santé au travail. Ce contexte est lié à l'espace lui-même, aux relations formées dans son périmètre et aux moyens de promouvoir l'application de la loi (par exemple, les inspections à l'intérieur de la maison).

Nous soulignons que la maison, au-delà du travail domestique, est réglementée par différents instruments du droit du travail, dans le contexte du droit national, du droit régional (dans le contexte de l'UE, par exemple) et du droit international (par exemple, les conventions C189 et R201 de l'OIT). Nous suggérons que le droit et l'espace soient considérés comme des composantes non statiques mais interactives qui se façonnent, s'affectent et se construisent mutuellement au quotidien⁷⁶. En ce sens, la maison peut héberger différentes hiérarchies et relations, dans le cadre de la famille elle-même ou avec d'autres sujets, tandis que le droit peut jouer un rôle majeur dans la reconnaissance de ces hiérarchies et dans le soutien à la promotion d'un espace non généré.

II - LE TRAVAIL ET LA VILLE

Souvent, les articles et les recherches en droit du travail tournent autour de la notion de compétence de l'État, dans la mesure où la protection de l'emploi et les relations collectives de travail se situent encore principalement à ce niveau – du moins, lorsque les pouvoirs législatifs ne sont pas transférés, le plus souvent en partie, à institutions supranationales, telles que les fédérations ou les unions d'États. Il est donc parfaitement logique, dans un numéro de revue traitant des contrats zéro heure, d'examiner comment le Royaume-Uni⁷⁷, les Pays-Bas⁷⁸, et la Belgique⁷⁹, se positionnent par rapport à la question. De même, étudier les salaires, les contrats de travail atypiques et les systèmes de sécurité sociale au niveau national est essentiel pour définir, mesurer et éventuellement vaincre la

in national law: change in sight? », *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, vol. 1, n°35, 2021, p. 1.

76 I. Braverman et al., « Introduction. Expanding the Spaces of Law », in I. Braverman et al. (ed.), *The Expanding Spaces of Law: A Timely Legal Geography*, Stanford Law Books, 2014, p. 1.

77 J. Atkinson, « Zero-hours contracts and English employment law: Developments and possibilities », *European Labour Law Journal*, vol. 13, n°3, 2022, p. 347.

78 A. Eleveld, « Flexi-insecurity and the regulation of zero-hours work in the Netherlands », *European Labour Law Journal*, vol. 13, n°3, 2022, p. 375.

79 E. Dermine et A. Mechelynck, « Regulating zero-hour contracts in Belgium: From a defensive to a (too) supportive approach? », *European Labour Law Journal*, vol. 13, n°3, 2022, p. 400.

pauvreté au travail en Europe⁸⁰. De plus, d'importantes réformes de la législation sur la protection de l'emploi ont lieu principalement au niveau national, comme ce fut le cas avec la *reforma laboral* de 2022 en Espagne⁸¹.

Des domaines de recherche plus spécifiques en droit du travail peuvent également découler de secteurs économiques, de démarcations sociétales ou de systèmes de relations syndicales, dans ce dernier cas principalement à travers le champ d'application des conventions collectives. G. Frosecchi, par exemple, examine le thème du *dumping social* dans le secteur européen du transport routier, en s'attardant sur le problème des sociétés boîtes aux lettres⁸². A. Hekimler étudie comment se déroulent les relations industrielles dans le secteur du textile et de l'habillement en Turquie⁸³. A. C. L. Davies met en lumière les problèmes rencontrés par les travailleurs du secteur horticole, mettant en doute la sagesse des systèmes de visas temporaires comme solution aux pénuries de main-d'œuvre⁸⁴. S. Rodríguez Escanciano affirme que vaincre la précarité est essentiel pour améliorer la durabilité du secteur de la construction, et ainsi de suite⁸⁵.

Les marchés mondiaux constituent un autre domaine de recherche fascinant pour le droit du travail. Un important courant d'études analyse les chaînes de valeur mondiales des entreprises multinationales, dans le but d'empêcher que des tragédies comme celle du Rana Plaza ne se reproduisent et, éventuellement, d'améliorer les conditions de travail et les normes environnementales⁸⁶. À cet égard, les revues de droit du travail prennent en considération une variété d'instruments juridiques, tels que la conditionnalité commerciale⁸⁷, le devoir de vigilance⁸⁸,

80 L. Ratti, A. Garcia-Munoz et V. Vergnant, « The Challenge of Defining, Measuring, et Overcoming In-Work in Europe: An Introduction », *Bulletin of comparative labour law*, n°111, 2022, p. 1.

81 A. Baylos-Grau, « Un primo approccio alla riforma del lavoro spagnola », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 174, n°2, 2022, p. 225.

82 G. Frosecchi, « Il dumping sociale nel settore dell'autotrasporto europeo: in viaggio tra di.erenziali di costo e imprese cartiere », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 167, n°3, 2020, p. 543.

83 A. Hekimler, « Le relazioni industriali nel settore tessile e dell'abbigliamento in Turchia: un caso di studio: il gruppo Inditex », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 169, n°1, 2021, p. 1.

84 A. C. L. Davies, « Problems Continue in the Horticulture Sector: the Seasonal Workers Pilot Review 2019 », *Industrial Law Journal*, vol. 51, n°2, 2022, p. 494.

85 S. Rodríguez Escanciano, « Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la estabilidad en el empleo como premisa », *Temas laborales*, vol. 152, n°2, 2020, p. 13.

86 A. Trebilcock, « The Rana Plaza disaster seven years on: Transnational experiments and perhaps a new treaty? », *International Labour Review*, vol. 159, n°4, 2020, p. 545.

87 K. Peake et J. Kenner, « "Slaves to Fashion" in Bangladesh and the EU: promoting decent work? », *European Labour Law Journal*, vol. 11, n°2, 2020, p. 175.

88 I. Daugareilh, « La legge francese sul dovere di vigilanza al vaglio della giurisprudenza », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 170, n°2, 2021, p. 159 ; A. Guamán Hernández, « Diligencia debida en derechos humanos: ¿un instrumento idóneo para regular la relación entre derechos humanos y empresas transnacionales? », *Revista de derecho social*, n°95, 2022, p. 65.

la responsabilité civile⁸⁹, la poursuite judiciaire⁹⁰, les accords-cadres mondiaux⁹¹, etc.

En somme, la recherche en droit du travail se déroule dans des scénarios variés mais elle s'est rarement concentrées sur la thématique de la régulation des relations de travail individuelles et collectives dans les zones urbaines. À première vue, cela semble raisonnable. Les villes, qu'elles soient petites ou grandes, ne disposent généralement pas de pouvoirs législatifs en matière de relations de travail et les partenaires sociaux ne fondent pas le champ d'application territorial des conventions collectives sur les villes, pour ne citer que les deux raisons les plus évidentes. Cependant, il existe également des arguments qui pourraient convaincre les spécialistes du droit du travail d'explorer de nouvelles voies de recherche et de considérer les espaces urbains comme des domaines d'investigation.

Pour commencer, les partenaires sociaux sont de plus en plus habitués à travailler en coalition avec les organisations de la société civile et d'autres acteurs communautaires locaux. En ce qui concerne les questions de durabilité environnementale, par exemple, il existe plusieurs exemples de stratégies de création de coalitions entre syndicats, groupes environnementaux, mouvements sociaux et autres acteurs⁹². Le concept même de transition écologique juste repose après tout sur l'idée que la transition écologique ne doit pas peser uniquement sur les épaules des travailleurs et des communautés locales⁹³. Sur ce point, il convient également de mentionner que lorsque, ces dernières années, les syndicats ont réussi à organiser les travailleurs de plateformes, cela s'est produit principalement au niveau local et, notamment, en exerçant des droits collectifs dans les espaces publics urbains, comme les rues et les parkings⁹⁴. D'un autre côté, là où les syndicats ont perdu de leur importance au cours des dernières décennies et où le taux de syndicalisation parmi les travailleurs est faible, comme en Australie ou aux États-Unis, de nouveaux acteurs « communautaires » peuvent avoir émergé au

89 S. Borelli et D. Izzi, « L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità », *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n°4, part. I, 2021, p. 553.

90 C. F. X. Szymansky, « The Window Closes: Nestle, Inc v. Doe and the Lost Promise of the U.S. Alien Tort Statute as a Means of Enforcing International Labor Law », *DLM International*, n°1, 2022, p. 29.

91 M. Kaltenborn, C. Neset et J. Norpoth, « Implementation of the H&M Global Framework Agreement in Cambodia: Producing Outcomes for Industrial Democracy Despite a Challenging Context », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 36, n°2, 2020, p. 169.

92 A. Zbyszewska, « Working with and around Voluntarism: Union Engagement with Environmental Sustainability in the UK », *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, n°1, 2021, p. 66 (à propos du Royaume-Uni).

93 M. Barbera, « Giusta transizione ecologica e disuguaglianze: il ruolo del diritto », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 175, n°3 2022, p. 339 ; P. Béguin, V. Pueyo et C. Casse, « Réflexions sur les liens entre le travail humain et le développement durable », *Revue de droit du travail*, n°5, 2021, p. 307 ; P. Tomassetti, « Just Transition and Industrial Relations: the Italian Patterns », *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, n°1, 2021 p. 52.

94 H. Johnston, « Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work », *International Labour Review*, vol. 159, n°1, 2020, p. 25.

niveau local, rivalisant avec les syndicats pour représenter les travailleurs et faire respecter leurs droits individuels⁹⁵.

Par ailleurs, même si les maires et les conseils municipaux ne peuvent pas fixer le nombre maximum de contrats à durée déterminée ou dicter le montant des indemnités de départ sans cause réelle et sérieuse, ils disposent d'autres outils pour promouvoir les conditions d'emploi au niveau local, par exemple en augmentant le recours aux clauses sociales dans les appels d'offres publics⁹⁶. On peut se demander, du moins au sein de l'UE, si de telles clauses sociales sont compatibles avec la jurisprudence de la Cour de justice, mais nous n'aborderons pas ici la question. De plus, les politiques et les structures institutionnelles mises en œuvre par les autorités locales sont essentielles à l'amélioration des conditions de vie et de travail, dans la mesure où les services urbains essentiels peuvent renforcer les législations sur la protection de l'emploi. À titre d'illustration, nous considérons la législation sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la répartition entre les parents des responsabilités familiales (voir partie I, *supra*). Ces lois visent (et peuvent effectivement) changer la division traditionnelle des rôles de *care* entre les hommes et les femmes. Mais elles risquent de ne servir à rien si, en fin de compte, les villes ne prennent pas en charge des crèches, des initiatives en faveur de l'enfance, etc. Les géographes juridiques souligneraient peut-être que ces lois, lorsqu'elles sont localisées⁹⁷, aboutissent à une variété de résultats et de contextes, en fonction de la manière dont les différentes villes organisent leurs services au niveau local. Dans ce cas, les « les interconnexions entre le droit et la spatialité, et en particulier leur construction réciproque »⁹⁸ sont évidentes. À cet égard, on pourrait prendre plusieurs exemples : les transports publics, par exemple, sont essentiels pour garantir la justice sociale et l'égalité dans les espaces urbains, en permettant, entre autres, aux travailleurs d'accepter des offres d'emploi, même s'ils n'habitent pas à proximité du lieu de travail et ne possèdent pas de voiture.

Il convient de noter que l'idée de mettre en lumière le lien entre le droit du travail et les services urbains essentiels, comme la santé, l'éducation, le logement, les transports, la garde d'enfants, etc., pourrait être cohérente avec la réflexion de U. Romagnoli sur la nécessité de repenser la relation entre travail et la citoyenneté au XXI^e siècle, après des décennies de bouleversement néolibéral⁹⁹. L'idée permet aussi de faire référence à la notion de droit à la ville, peu abordée par les spécialistes du droit du travail mais qui constitue un sujet important pour les géographes au moins depuis le début des années 2000. Dans son essai *What kind of right is the*

95 E. Schofield-Georgeson, « Organisational co-enforcement in Australia: Trade unions, community legal centres and the Fair Work Ombudsman », *Australian Journal of Labour Law*, vol. 35, n°1, 2022, p. 52.

96 F. Martelloni, « I benefici condizionati come tecnica promozionali nel Green New Deal », *Lavoro e diritto*, n°2, 2022, p. 293.

97 I. Braverman *et al.*, « Introduction. Expanding the Spaces of Law », in I. Braverman *et al.* (ed.), *The Expanding Spaces of Law: A Timely Legal Geography*, Stanford Law Books, 2014, p. 1.

98 *Ibid.*

99 U. Romagnoli, « Il lavoro non è una merce, ma il mercato del lavoro è una realtà », *Diritti lavori mercati*, n°1, part. I, 2019, p. 17.

right to the city?, K. A. Attoh explique que « le concept de droit à la ville, pour commencer, découle des écrits d'Henri Lefebvre. Au cœur de la conception du droit à la ville de Lefebvre se trouve sa notion de la ville en tant qu'œuvre, ou en tant qu'ouvrage produit par le travail et les actions quotidiennes de ceux qui vivent dans la ville. Le droit à la ville, pour Lefebvre, signifie donc beaucoup. Il signifie le droit d'habiter la ville, le droit de produire la vie urbaine dans de nouvelles conditions (sans être entravé par les exigences de la valeur d'échange), et le droit des habitants à ne pas être aliénés par la vie urbaine »¹⁰⁰.

Nous avons déjà mentionné que L. Corazza insiste sur le fait qu'un usage approprié du travail à distance peut déclencher un autre type de développement urbain, dans lequel les petites villes redeviennent attractives pour les travailleurs, inversant ainsi une tendance historique vieille d'un siècle¹⁰¹. En outre, cela contribuerait probablement à progresser vers les objectifs climatiques de l'Accord de Paris, notamment parce que les agglomérations urbaines étendues sont l'une des causes de la crise environnementale. Cependant, pour réussir à attirer les travailleurs et à être compétitives par rapport aux grandes agglomérations urbaines, les petites villes doivent améliorer radicalement leurs services publics, notamment en matière d'éducation, de santé, de transport, de connexion Internet, pour n'en citer que quelques-uns. À ce sujet, L. Di Salvatore souligne l'importance de créer des réseaux et des partenariats entre les entreprises situées dans les grandes villes ou les zones industrialisées et celles qui opèrent à proximité de ressources naturelles, telles que les forêts¹⁰².

III - LE DROIT DU TRAVAIL AU BORD DU GOUFFRE : FRONTIÈRES, MIGRANTS ET LÉGISLATION

L'espace des frontières, que nous définirions comme le terrain de la mobilité internationale qui remet en cause l'application des règles du travail, revêt une importance considérable dans le droit du travail contemporain. Afin de présenter les débats qui ont eu lieu dans les revues de droit du travail, nous nous sommes concentrés sur les mobilités transfrontalières **(A)** et le domaine des droits des migrants (et ses défis contemporains) **(B)**.

A - LES MOBILITÉS TRANSFRONTALIÈRES

Dans le cadre de l'Union européenne, la libre circulation des biens, des personnes, des services et des capitaux est établie dans le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), afin de consolider un marché intérieur sans « frontières intérieures ». Malgré l'absence de frontières intérieures liées à la mobilité des citoyens de l'UE, les frontières ont subsisté. En ce sens, les figures liées à sa traversée ont été institutionnalisées afin de fournir des réponses

100 K. A. Attoh, « What kind of right is the right to the city? », *Progress in Human Geography*, vol. 35, n°5, 2011, p. 674.

101 L. Corazza, « Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post-pandemia », *op. cit.*

102 L. Di Salvatore, « La rigenerazione delle aree interne per la realizzazione di una transizione ecologica. Reti di imprese, foreste e green jobs », *Diritto delle relazioni industriali*, n°4, 2022, p. 1049.

juridiques adéquates aux questions actuelles (liées, par exemple, aux droits du travail et à la sécurité sociale). Il a également été possible de développer le dialogue social transfrontalier en concluant différents types de conventions collectives¹⁰³.

Il s'agit ici d'étudier les figures entourant les mobilités transfrontalières dans l'UE, en se concentrant principalement sur les travailleurs détachés, les transferts intra-entreprises et les travailleurs saisonniers. Ces chiffres incitent à étudier les frontières à la fois dans l'espace et dans le temps. Selon R. Piir¹⁰⁴, les deux principaux problèmes liés aux contrats de travail transnationaux dans le cadre de l'UE sont les suivants : comment déterminer le lieu de travail habituel ? Et dans quelle mesure le travail est-il temporaire ? L'auteur a mis l'accent sur les travailleurs détachés, en proposant des solutions juridiques fondées sur le Règlement Rome I - qui régit les contrats de travail individuels transnationaux - et sur la directive 96/71/CE relative au détachement de travailleurs.

En ce qui concerne le lieu de travail habituel, R. Piir reprend la définition de l'article 8(2) de Rome I, pour lequel le centre d'exécution du travail est identifié par le pays où le travailleur accomplit habituellement son travail. Cela dépend donc de l'endroit où les activités sont habituellement exercées dans le cadre du contrat de travail. Malgré cette réglementation, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a établi à plusieurs reprises la nécessité d'utiliser la « méthode circonstancielle » pour identifier le lieu de travail habituel, lorsqu'il n'existe pas de centre d'activités établi. Cette méthode se fonde sur le lieu où le salarié exécute habituellement son travail.

Quant à la durée temporaire, R. Piir a souligné le caractère temporaire du détachement de travailleurs, pour lequel le règlement Rome I ne fixe pas de durée à respecter. En ce sens, le critère pour déterminer le caractère temporaire découle des circonstances de chaque cas, ainsi que de l'intention des parties. L'intention peut être exprimée par *l'animus revertendi* du salarié, qui souhaite retourner dans son pays d'origine, et *l'animus retahendi* de l'employeur, qui souhaite maintenir le salarié dans le pays où il travaille. En ce qui concerne sa réglementation spécifique, la directive (UE) 2018/957 a modifié la directive 96/71/CE sur le détachement de travailleurs et a mentionné les détachements « temporaires de longue durée » pour lesquels a été établie la prolongation de la durée maximale de 12 mois (et, exceptionnellement, de 18 mois).

A. Iossa a investigué les travailleurs détachés très mobiles, en se basant sur l'affaire *Michael Dobersberger v Magistrat der Stadt Wien* (2019), de la Cour de justice de l'UE (CJUE)¹⁰⁵. Cette affaire illustre un litige relatif à l'application des obligations de la législation autrichienne en matière de sécurité sociale pour les travailleurs détachés de la logistique, en provenance de Hongrie. Le litige portait principalement sur l'application territoriale de la réglementation du travail dans le cadre du détachement transfrontalier de travailleurs. L'auteur souligne

103 R. Hornung-Draus, « Cross-border social dialogue from the perspective of employers », *European Labour Law Journal*, vol. 12, n°1, 2021, p. 83.

104 R. Piir, « Safeguarding the posted worker. A private international law perspective », *European Labour Law Journal*, vol. 10, n°2, 2019, p. 101.

105 A. Iossa, « Posting Highly Mobile Workers: Between Labour Law Territoriality and Supply Chains of Logistics Work - A Critical Reading of Dobersberger », *op. cit.*, p. 138.

différents aspects de l'affaire à travers le prisme de la géographie juridique : « premièrement, l'arrêt tend à renforcer le principe de territorialité nationale en droit du travail ; deuxièmement, il semble constituer une approbation juridique de la sous-traitance et de l'externalisation transfrontalières dans des services très mobiles »¹⁰⁶. Enfin, il note l'importance de la géographie dans la détermination des conditions de travail.

Différentes dimensions du détachement de travailleurs ont été explorées dans d'autres documents, comme la mobilité intra-européenne de la main-d'œuvre¹⁰⁷, les changements législatifs et les formes d'interprétation des instruments juridiques¹⁰⁸. En lien avec la figure des travailleurs détachés dans le cadre de la migration temporaire, H. Verschueren (2020) a examiné les personnes faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe, définies comme « le détachement temporaire à des fins professionnelles ou de formation d'un ressortissant de pays tiers qui, à la date de l'introduction de la demande de permis pour personne faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe, réside en dehors du territoire des États membres, par une entreprise établie en dehors du territoire d'un État membre » par la directive (UE) 2014/66¹⁰⁹. Pour l'auteur, la directive sur le transfert intragroupe et la directive sur les travailleurs détachés interagissent de différentes manières : pour les droits du travail, « (...) les personnes transférées à l'intérieur de leur entreprise sont, en principe, considérées comme des travailleurs détachés et ne peuvent prétendre qu'à des droits comparables à ceux des travailleurs détachés au sein de l'UE et tels que définis dans la directive sur le détachement des travailleurs ». Néanmoins, en ce qui concerne la rémunération et la possibilité d'appliquer des dispositions plus favorables (article 4, directive [UE] 2014/66), la directive sur le transfert intragroupe déroge au statut de travailleur détaché des personnes transférées intragroupe.

À propos du lieu de travail - en raison des implications sur le droit appliqué pendant le détachement - et du caractère temporaire des transferts intragroupe, H. Verschueren a plaidé en faveur de l'applicabilité du droit du travail du pays d'origine, du moins en principe¹¹⁰. Ainsi, nous vérifions que, malgré la mobilité, le pays d'origine reste le lieu de travail habituel. L'auteur a mis en évidence une situation différente, dans laquelle l'*animus revertendi* du salarié a changé, de sorte que la personne transférée à l'intérieur de son entreprise ne souhaite pas continuer à travailler dans le pays d'origine après le détachement. Dans ce cas, l'État membre d'accueil devient le lieu de travail habituel et son droit national est

106 *Ibid.*, p. 163

107 F. De Wispelaere, « Mappatura della mobilità lavorativa intraeuropea attraverso il distacco transnazionale di lavoro », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 176, n°4, 2022, p. 667.

108 M. Lasek-Markey, « No Turning Back from Social Europe: A New Interpretation of the Refurbished Posted Workers Directive in Hungary and Poland », *Industrial Law Journal*, vol. 51, n°1, 2022, p. 194 ; G. Orlandini, « Il distacco transnazionale dopo il d.lgs. 22/2020 », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 168, n°4, 2020, p. 749.

109 H. Verschueren, « The Labyrinth of Employment and Social Rights in the EU Intra-Corporate Transfer Directive », *European Labour Law Journal*, vol. 12, n°3, 2020, p. 280.

110 *Ibid.*

applicable. La directive (UE) 2014/66 définit un délai de transfert de trois ans pour les cadres et les spécialistes et d'un an pour les stagiaires.

F. Bregiannis a étudié la directive sur les travailleurs saisonniers (UE) 2014/36 en comparaison avec deux programmes de migration temporaire dans le monde : le programme canadien des travailleurs étrangers temporaires et le programme néo-zélandais des employeurs saisonniers enregistrés¹¹¹. L'auteur s'est concentré sur les inégalités réglementées (et institutionnalisées) pour les travailleurs saisonniers, principalement face à l'employeur, par rapport à la main-d'œuvre locale et par rapport à d'autres catégories de travailleurs migrants. En ce qui concerne les premières, il a été souligné que les travailleurs saisonniers sont principalement peu qualifiés et qu'ils ne bénéficient donc pas des mêmes « droits de citoyenneté » que ceux réservés aux travailleurs migrants hautement qualifiés (comme le droit de revenir sur le territoire, de demander la résidence permanente et le regroupement familial). F. Bregiannis a identifié l'inégalité des droits comme une « priorisation des besoins de l'économie nationale sur une approche basée sur les droits » pour laquelle la directive sur les travailleurs saisonniers a résulté d'une approche fragmentée de la réglementation de la migration par l'UE¹¹².

Concernant les voies réglementaires pour les travailleurs détachés, les travailleurs saisonniers et les personnes transférées intragroupe, nous avons observé comment la loi et l'espace sont interconnectés. Par exemple, la définition du lieu de travail habituel a un impact sur la loi qui doit être appliquée et, en cas de non-application, sur la définition de l'endroit compétent pour la réclamer. Nous soulignons que la situation peut poser un défi aux autorités compétentes en ce qui concerne l'inspection du lieu de travail habituel, en particulier pour les personnes transférées à l'intérieur d'une société. Avec l'applicabilité de la loi du pays d'origine, il est pertinent de réfléchir aux moyens de la garantir et de s'en prémunir, dans un scénario de conflit de juridiction.

En outre, nous avons identifié différentes dimensions de l'impact du temps dans la migration temporaire de main-d'œuvre. Dans le cadre des mobilités transfrontalières, les articles présentés ont démontré que le caractère temporaire était le dénominateur commun, malgré des différences au niveau de son institutionnalisation (la mention légale de la limitation dans le temps) et de sa durée. Indépendamment des différences, le point central du caractère temporaire est principalement lié à l'*animus revetendi* du travailleur et à l'*animus retahendi* de l'employeur. Paradoxalement, l'*animus revetendi* est censé être permanent, quelle que soit la durée du contrat (mois, années...).

111 F. Bregiannis, « An analysis of the EU Seasonal Workers Directive in the light of two similar regimes: Three dimensions of regulated inequality », *European Labour Law Journal*, vol. 12, n°3, 2020, p. 266.

112 *Ibid.*

B - DOMAINES DES DROITS DES MIGRANTS (DÉFIS CONTEMPORAINS)

Parmi les articles publiés, nous avons identifié des études sur différentes dimensions de la migration et du travail, telles que la législation et les instruments juridiques, l'application des droits et la dynamique des marchés du travail. Ces objectifs ont été définis comme les domaines des droits des migrants, que nous avons exploré à travers les programmes, les instruments et les contextes de différents pays.

Le mouvement actuel des travailleurs migrants est principalement basé sur la migration temporaire de main-d'œuvre. Après la Seconde Guerre mondiale, cette forme de migration a remplacé les programmes de « travailleurs invités » en Europe et d'établissement permanent au Canada et en Australie. Les discussions sur la migration temporaire de main-d'œuvre présentent différentes positions : les partisans la justifient par l'offre de la demande de main-d'œuvre, tandis que les critiques dénoncent les régimes de restriction des droits des travailleurs migrants temporaires.

Malgré les différentes positions, les programmes de migration temporaire de travailleurs ont connu une augmentation dans différents pays. Les articles se sont concentrés sur une variété de cadres réglementaires dans le monde entier, principalement en Amérique du Nord¹¹³, en Océanie¹¹⁴ et dans l'UE, ce qui a été exploré ci-dessus. Ces systèmes présentent comme un dénominateur commun l'institutionnalisation des différences de traitement juridique entre la main-d'œuvre locale et les travailleurs migrants temporaires. Ce phénomène met en lumière les différentes dimensions de l'inégalité vécue par les travailleurs migrants temporaires (dans le cas des travailleurs peu qualifiés) selon F. Bregiannis.

J. C. Tham et J. Fudge distinguent les programmes de migration de travail temporaire institutionnalisés (« dédiés ») - comme le programme australien de visa 457 - et les programmes de migration de travail temporaire *de facto* (en Australie, il s'agirait du programme d'étudiants internationaux, du programme de vacances-travail et des citoyens néo-zélandais)¹¹⁵. Pour eux, le premier a pour « objectif principal » de promouvoir (et de faciliter) la migration temporaire de main-d'œuvre, tandis que le dernier a « une série d'objectifs » y compris de permettre la participation au marché du travail du pays d'arrivée. Ces objectifs reflètent les différences de traitement juridique entre les travailleurs migrants et les autres (qui sont également des travailleurs migrants, mais qui ne sont pas reconnus

113 F. Bregiannis, « An analysis of the EU Seasonal Workers Directive in the light of two similar regimes: Three dimensions of regulated inequality », *op. cit.* ; L. F. Vosko, E. Tucker et R. Casey, « Enforcing Employment Standards for Temporary Migrant Agricultural Workers in Ontario, Canada: Exposing Underexplored Layers of Vulnerability », *International Journal of Comparative Labour Law et Industrial Relations*, vol. 35, n°2, 2019, p. 227.

114 F. Bregiannis, « An analysis of the EU Seasonal Workers Directive in the light of two similar regimes: Three dimensions of regulated inequality », *op. cit.* ; J. C. Tham et J. Fudge, « Unsavoury Employer Practices: Understanding Temporary Migrant Work in the Australian Food Services Sector », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 35, n°1, 2019, p. 31.

115 J. C. Tham et J. Fudge, *ibid.*

comme tels). Le manque de reconnaissance des programmes de migration de travail temporaire *de facto* en tant que tels a un impact sur les droits des migrants, ce qui met en évidence une lacune dans la législation.

Les lacunes de la loi peuvent également être identifiées sur la base des enquêtes axées sur l'application (ou l'absence d'application) des droits. L. F. Vosko, E. Tecker et R. Casey ont examiné l'application des normes d'emploi de l'Ontario - avec des dispositions relatives aux salaires, au temps de travail, aux vacances et aux congés - pour les travailleurs migrants dans l'agriculture au Canada, en se basant sur le concept de vulnérabilité à plusieurs niveaux¹¹⁶. Ce concept inclut la sécurité de la présence au Canada, les facteurs qui découlent du système mondial dans lequel s'inscrit la migration (par exemple, les marchés du travail racialisés)¹¹⁷ et les conditions du pays d'accueil (comme l'exemption formelle de certaines normes d'emploi). Pour mettre en évidence les lacunes de la loi, les auteurs se sont concentrés sur les divers aspects du régime d'application de la loi de l'Ontario, à savoir les inspections proactives et la « préférence pour les mesures de conformité par rapport à la dissuasion »¹¹⁸. Néanmoins, les résultats indiquent que les travailleurs agricoles migrants sont confrontés à des problèmes liés à leurs droits, ce qui conduit à une quantité volumineuse de réclamations (les plus courantes étant les salaires impayés, les indemnités de licenciement, les indemnités de vacances). De plus, L. F. Vosko, E. Tecker et R. Casey ont souligné la rareté des inspections proactives des exploitations agricoles et, en particulier, des exploitations qui emploient des travailleurs migrants dans l'agriculture.

Contribuant au débat sur l'application des droits, C. Murphy, D. M. Doyle et M. Murphy ont étudié la manière dont les travailleurs migrants - des ressortissants de pays non-membres de l'UE identifiés comme des victimes potentielles ou présumées d'une exploitation sévère et routinière du travail - ont vécu le droit du travail irlandais en pratique¹¹⁹. Basés sur des entretiens avec des travailleurs migrants issus principalement des secteurs du travail domestique et de la pêche, les résultats indiquent des violations du droit du travail liées aux conditions d'emploi, au temps de travail, au salaire minimum, aux congés annuels payés, à l'égalité et à la protection contre le licenciement, ainsi qu'à la menace d'expulsion comme moyen de contrôle. Les travailleurs migrants se sont heurtés à des obstacles pour dénoncer l'exploitation au travail dont ils ont été victimes et pour accéder aux mécanismes du régime irlandais de lutte contre la traite des êtres humains. Pour

116 L. F. Vosko, E. Tucker et R. Casey, « Enforcing Employment Standards for Temporary Migrant Agricultural Workers in Ontario, Canada: Exposing Underexplored Layers of Vulnerability », *op. cit.*, p. 22.

117 D. Ashiagbor, « Race and Colonialism in the Construction of Labour Markets and Precarity », *Industrial Law Journal*, vol. 50, n°4, 2021, p. 506.

118 L. F. Vosko, E. Tucker et R. Casey, « Enforcing Employment Standards for Temporary Migrant Agricultural Workers in Ontario, Canada: Exposing Underexplored Layers of Vulnerability », *op. cit.*, p. 227.

119 C. Murphy, D. M. Doyle et M. Murphy, « "Still Waiting" for Justice: Migrant Workers' Perspectives on Labour Exploitation in Ireland », *Industrial Law Journal*, vol. 49, n°3, 2020, p. 318.

les auteurs, « le droit du travail irlandais est actuellement inefficace pour remédier à la vulnérabilité à l'exploitation au travail et offrir des recours satisfaisants »¹²⁰.

Le dernier domaine à explorer est celui qui se concentre sur la dynamique entre la réglementation du travail et le marché de l'emploi. En ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre, J. C. Tham et J. Fudge sont allés au-delà du regroupement des travailleurs migrants dans des secteurs particuliers d'emplois « sales, dangereux et dégradants » qui seraient supposément refusés par les travailleurs nationaux¹²¹. Les auteurs soulignent que cette perspective néglige la qualité des emplois, la différenciation entre les travailleurs et les impacts de la migration de la main-d'œuvre. En ce sens, ils soulignent que la réglementation du travail « façonne la qualité et les conditions de travail dans ces secteurs et constitue à la fois "l'offre" de travailleurs et la "demande" de la part des employeurs », sur la base des conditions auxquelles sont confrontés les travailleurs migrants et des normes et institutions sociales sur le marché du travail.

Contribuant à ce débat, M. Dias-Abey a étudié la relation entre la migration vers le Royaume-Uni entre 1945 et 2020 et les marchés du travail, à travers le prisme de l'institutionnalisme juridique¹²². Il a examiné la variété des impacts de la migration sur les marchés du travail, en mettant l'accent sur le rôle de médiation joué par les institutions juridiques dans cette relation - comme l'incorporation d'un mode particulier de travail migrant et le confinement de la main-d'œuvre migrante dans certains secteurs.

Avec une optique différente, S. Currie a examiné comment les migrants ont vécu le travail et la vie au Royaume-Uni, dans les contextes d'élargissement (UE8 et UE2) et de sortie (Brexit) de l'Union européenne¹²³. Son étude était basée sur l'idée d'une « citoyenneté confinée sur le marché du travail » pour laquelle le confinement fait référence à l'étendue de l'accès aux marchés du travail et aux formes de soutien et de protection (droit à la sécurité sociale). Ses résultats indiquent que les migrants de l'UE8 et de l'UE2 se heurtent à la citoyenneté confinée du marché du travail : ils ont servi de « *scapegoats* » [boucs émissaires] pour le résultat du référendum sur le Brexit et de « *guinea pigs* » [cochons d'Inde] pour une version restreinte de la citoyenneté de l'UE.

Après avoir examiné tous ces articles, nous avons identifié les auteurs qui se sont concentrés sur la dynamique entre le temps et la titularité des droits, comme les changements sur les objectifs des programmes de migration de travail et les transformations de l'Union européenne depuis sa formation¹²⁴. En ce qui concerne

120 *Ibid.*

121 J. C. Tham et J. Fudge, « Unsavoury Employer Practices: Understanding Temporary Migrant Work in the Australian Food Services Sector », *op. cit.*

122 M. Dias-Abey, « Determining the Impact of Migration on Labour Markets: The Mediating Role of Legal Institutions », *Industrial Law Journal*, vol. 50, n°4, 2021, p. 532.

123 S. Currie, « Scapegoats and Guinea Pigs: Free Movement as a Pathway to Confined Labour Market Citizenship for European Union Accession Migrants in the UK », *Industrial Law Journal*, vol. 51, n°2, 2022, p. 277.

124 J. C. Tham et J. Fudge, « Unsavoury Employer Practices: Understanding Temporary Migrant Work in the Australian Food Services Sector », *op. cit.* ; S. Currie, « Scapegoats and Guinea Pigs: Free Movement as a Pathway to Confined Labour Market Citizenship

le contexte de l'UE, les articles ont présenté comment l'élargissement (UE8 et UE2, par exemple) et sa réduction (avec le Brexit) ont affecté la mobilité des travailleurs à différents moments, à la fois dans les contextes intra et inter-UE. Ce scénario reflète la manière dont les frontières du marché unique de l'Union européenne ont été façonnées pour être prétendument exclues (en entrant dans l'UE) et remplacées (en sortant de l'UE), ce qui a eu un impact sur la circulation des biens, des personnes, des services et des capitaux.

La titularité des droits est également liée à l'espace concernant la pertinence accordée au lieu de naissance, aux droits de citoyenneté et à la mobilité des travailleurs. Cette dynamique est associée aux différences de traitement juridique entre la main-d'œuvre locale et les travailleurs migrants temporaires, question qui a été explorée dans le cadre des programmes de migration temporaire de la main-d'œuvre¹²⁵. Cet espace (de naissance) est donc positionné comme un bord qui peut définir où le travailleur peut aller, sous quelles conditions/droits et pour combien de temps.

Au-delà de l'octroi des droits, l'espace influe sur leur mise en œuvre. Les inspections *in loco* sont pertinentes pour soutenir l'application du droit, pour qu'il produise des effets. Malgré cela, l'absence d'inspections peut contribuer à un scénario de non-application des droits, ce qui est rendu possible par les différences de traitement juridique auxquelles sont confrontés les travailleurs migrants. Ces différences peuvent les placer dans une position de vulnérabilité, pour laquelle nous pouvons identifier comment la dynamique de l'espace peut être utilisée comme moyen de contrôle (par exemple, la menace d'expulsion). En ce sens, nous avons exposé différentes situations dans lesquelles l'espace et le temps sont simultanément interconnectés avec le droit - en se façonnant, en s'affectant et en se construisant l'un l'autre au quotidien.

Conclusion

Après avoir examiné les articles publiés par les revues de droit du travail de notre champ d'étude au cours des années 2020 à 2022, nous pensons que l'intégration entre le droit du travail et la géographie peut produire des résultats intrigants et novateurs.

Il y a de bonnes raisons, nous semble-t-il, d'encourager les spécialistes du droit du travail à s'intéresser à la géographie et à consacrer une partie de leur temps précieux à l'étude du lieu du droit du travail ou, en d'autres termes, de la manière dont il « est façonné par les dimensions géographiques de la vie sociale

for European Union Accession Migrants in the UK », *op. cit.* ; M. Dias-Abey, « Determining the Impact of Migration on Labour Markets: The Mediating Role of Legal Institutions », *op. cit.*

125 *Ibid.* Voir aussi L. F. Vosko, E. Tucker et R. Casey, « Enforcing Employment Standards for Temporary Migrant Agricultural Workers in Ontario, Canada: Exposing Underexplored Layers of Vulnerability », *op. cit.*, p. 227 ; F. Bregiannis, « An analysis of the EU Seasonal Workers Directive in the light of two similar regimes: Three dimensions of regulated inequality », *op. cit.*

et politique, et dont la géographie de la vie sociale est à son tour structurée par le droit [du travail] »¹²⁶.

Il existe déjà des signes encourageants. Tout d'abord, les articles publiés ces trois dernières années par des revues de premier plan, et dans certains cas des numéros entiers de revues, indiquent une propension à prendre en compte l'élément de l'espace ou de la spatialité dans le cadre de la recherche en droit du travail. Nous l'avons remarqué à plusieurs reprises, en relation avec des sujets très divers, tels que le travail domestique, la mobilité de la main-d'œuvre et les migrations, les efforts d'organisation des travailleurs des plateformes, les stratégies de délocalisation des entreprises, la réglementation du travail à distance, voire la montée des nationalismes et des protectionnismes, pour ne citer que quelques exemples. En outre, certains des articles mentionnés dans cet aperçu nous ont semblé particulièrement utiles et intéressants, car ils combinent explicitement la recherche juridique et la géographie¹²⁷.

Dans l'ensemble, nous soutenons que les spécialistes du droit du travail commencent à s'impliquer dans ce que nous pourrions appeler une *géographie juridique du travail* ou, à l'instar de A. Iossa et M. Persdotter, une *géographie juridique des relations de travail*. Bien entendu, l'enquête n'avait pas pour but de superposer une approche de géographie juridique à différents courants d'études, de projets et de recherches, mais de les examiner sous différents angles et à travers un principe d'organisation différent (celui de l'espace et de la spatialité), en suggérant une compréhension distincte des mêmes questions et phénomènes. À cet égard, nous avons voulu contribuer à ce projet intellectuel prometteur essentiellement de deux manières. D'abord il convenait de rassembler un éventail assez diversifié d'articles et de recherches qui étaient comparables, de notre point de vue, en raison d'une interaction ou d'un lien entre le droit et l'espace. Dans un second temps, nous voulions souligner et suggérer trois espaces (mais il pourrait y en avoir beaucoup d'autres), dans lesquels le droit et la géographie peuvent coopérer de manière pratique, afin de mettre en lumière les façons complexes dont le droit du travail s'inscrit dans différentes dimensions géographiques de la vie sociale et politique et est, à son tour, façonné par ces dimensions.

En ce qui concerne la maison, nous avons identifié, dans la première partie, des discussions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur le travail domestique (rémunéré), pour lesquelles la division sexuelle du travail a joué un rôle important. Cette division a historiquement désigné la sphère reproductive de la femme, ce qui a entraîné la construction de la maison comme un lieu genré.

Cette construction a eu un impact, par exemple, sur les justifications de l'émergence de politiques visant à promouvoir la « conciliation entre le travail et

126 N. Blomley et J. Labove, « Law and Geography », *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, II ed., 2015, p. 13.

127 A. Iossa et M. Persdotter, « Cross-Border Social Dumping as a "Game of Jurisdiction" - Towards a Legal Geography of Labour Relations in the EU Internal Market », *op. cit.* ; L. Corazza, « Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post-pandemia », *op. cit.* ; A. Iossa, « Posting Highly Mobile Workers: Between Labour Law Territoriality and Supply Chains of Logistics Work - A Critical Reading of Dobersberger », *op. cit.*, p. 138.

la famille » (rebaptisée « équilibre entre vie professionnelle et vie privée ») et sur l'invisibilité du travail domestique rémunéré dans de nombreux ordres juridiques. Un scénario de mobilisations a conduit à l'approbation de la Convention (C189) et de la Recommandation (R201) sur les travailleurs et travailleuses domestiques de l'OIT (2011). Ces instruments ont rendu publique la reconnaissance de la maison comme un lieu de travail qui n'est pas seulement mentionné formellement, mais où la loi doit produire des effets et être appliquée. En ce sens, la reconnaissance n'est pas statique, soulignant comment l'espace est impacté par la loi et la loi par l'espace. L'application de la loi dépend de la compréhension de la manière dont ces deux éléments s'influencent, s'affectent et se façonnent mutuellement, une fois que de nouveaux risques et de nouvelles tentatives d'éviter l'application d'instruments juridiques peuvent apparaître.

La première partie, consacrée au *travail et à la ville*, s'est intéressée à la réglementation des relations de travail dans l'espace urbain, tant d'un point de vue individuel que collectif. Les espaces urbains ne coïncident généralement pas avec le champ d'application du droit du travail ou des conventions collectives, et les spécialistes du droit du travail n'ont pas l'habitude de se pencher sur ce sujet dans le cadre de leurs recherches. Cependant, suite à certaines recherches récentes et perspicaces et en les reliant au thème du *droit à la ville*, nous avons identifié plusieurs arguments pour essayer de penser différemment sur ce point.

La deuxième partie a traité d'un type très particulier d'espace sociojuridique (ou d'entité), les *frontières*, dans le but de réunir les discussions sur les cadres de la migration et de la mobilité de la main-d'œuvre. Ces cadres présentent l'institutionnalisation des différences de traitement juridique entre la main-d'œuvre locale et les travailleurs migrants temporaires comme un dénominateur commun. Ce dénominateur est la reconnaissance de la position de l'espace (de naissance) - comme un bord - qui peut définir les conditions de mobilité du travailleur. Nous soulignons que le moment - c'est-à-dire quand - a également un impact sur ces conditions de mobilité. Dans le contexte de l'Union européenne, par exemple, des documents ont exploré les impacts de l'élargissement et de la réduction (Brexit) sur la mobilité des travailleurs à différents moments. Ce contexte met l'accent sur le temps, responsable de la considération du droit et de l'espace comme des éléments non statiques¹²⁸.

128 M. Valverde, « Time Thickens, Takes on Flesh », *op. cit.*



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