2025/2

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

Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale
Coordination par Gilles Auzero et Allison Fiorentino

Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic - De l'irrecevabilité de la preuve illicite à la consécration du droit à la preuve en France
Cindy Lhomond - Les modes de preuve issus du pouvoir de surveillance de l'employeur dans la jurisprudence de la Cour EDH : pour un renforcement de l'aptitude à la preuve
Anne-Marie Delagrave & Urwana Coiquaud - Chut ! On vous écoute ! L'enregistrement clandestin des conversations au travail au Québec (Canada)
Melda Sur - La preuve dans la jurisprudence sociale turque
Allison Fiorentino - L'évolution de la jurisprudence sociale belge face aux preuves illicites : de l'exclusion systématique à une approche pragmatique et nuancée
José Luis Gil y Gil - Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale en Espagne
Zina Yacoub - Les écarts entre la loi et la jurisprudence sur la preuve de la relation de travail en Algérie

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

Commentaire

Hélène Payancé - Suppression de l'obligation d'entrée régulière des enfants pour bénéficier des allocations familiales. CJUE, 5e chambre, 19 décembre 2024, aff. C-664-23, Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine c/ TX
María Gorrochategui Polo - Le droit de négociation collective dans le système interaméricain des droits de l'homme : De nouvelles perspectives de protection

Actualités

Elena Sychenko - Observations finales du Comité des droits de l'homme et du Comité des droits économiques, sociaux et culturels adoptées en 2024 sur les entreprises et les droits de l'homme (ONU)
Baptiste Delmas - Quelle action normative attendre de l'Organisation internationale du Travail pour garantir un travail décent dans l'économie de plateforme ? (OIT)

LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

Catalina Smintinica & Giulia Marchi - La nécessité d'une protection accrue des travailleurs face aux transitions industrielles. Vue d'ensemble 2021-2023

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

Barbara Palli - Nicolas Bueno, Beryl ter Haas & Nuna Zedic (eds.), *Labour law Utopias, Post-growth, post-productive work approaches*, Oxford University Press, 2024
Jean-Pierre Laborde - Marcel Zernikow, *Les règles de conflit de lois confrontées au marché intérieur, Étude en droit international privé européen du travail*, L'Harmattan, 2024
Hugo Barretto - Armin von Bogdandy, Mariela Morales Antoniazzi, Humberto Villasmil Prieto, Franz Christinan Ebert & Ricardo Buendía Esteban (coord.), La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina. Construcción de un ius commune, Ed. Uniandes, Max Plank Institute for Comparative Public Law and International Law, Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2024

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

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. Monteíro 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

Mathilde Nicoli, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences Humaines 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 Iéna – Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **Afriques :** D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngone Mayaza (Gabon), 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. Sarmento 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. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2025/2

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

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)

SOMMAIRE 2025/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale
Coordination par Gilles Auzero et Allison Fiorentino

p. 6 **Gilles Auzero & Allison Fiorentino**
Introduction

p. 10 **Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic**
De l'irrecevabilité de la preuve illicite à la consécration du droit à la preuve en France

p. 20 **Cindy Lhomond**
Les modes de preuve issus du pouvoir de surveillance de l'employeur dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme : pour un renforcement de l'aptitude à la preuve

p. 28 **Anne-Marie Delagrave & Urwana Coiquaud**
Chut ! On vous écoute ! L'enregistrement clandestin des conversations au travail au Québec (Canada)

p. 38 **Melda Sur**
La preuve dans la jurisprudence sociale turque

p. 48 **Allison Fiorentino**
L'évolution de la jurisprudence sociale belge face aux preuves illicites : de l'exclusion systématique à une approche pragmatique et nuancée

p. 58 **José Luis Gil**
Les modes de preuve dans la jurisprudence sociale en Espagne

p. 68 **Zina Yacoub**
Les écarts entre la loi et la jurisprudence sur la preuve de la relation de travail en Algérie

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

p. 80 **Hélène Payancé**
Suppression de l'obligation d'entrée régulière des enfants pour bénéficier des allocations familiales. CJUE, 5e chambre, 19 décembre 2024, aff. C-664-23, *Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine c/ TX*

p. 86 **María Gorrochategui Polo**
Le droit de négociation collective dans le système interaméricain des droits de l'homme : De nouvelles perspectives de protection

SOMMAIRE 2025/2

ACTUALITÉS

p. 94 **Elena Sychenko ~ ONU** - Observations finales du Comité des droits de l'homme et du Comité des droits économiques, sociaux et culturels adoptées en 2024 sur les entreprises et les droits de l'homme

p. 100 **Baptiste Delmas ~ OIT** - Quelle action normative attendre de l'Organisation internationale du Travail pour garantir un travail décent dans l'économie de plateforme ?

LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

p. 108 **Catalina Smintinica & Giulia Marchi**
La nécessité d'une protection accrue des travailleurs face aux transitions industrielles. Vue d'ensemble 2021-2023

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

p. 140 **Barbara Palli**
Nicolas Bueno, Beryl ter Haas & Nuna Zedic (eds.), *Labour Law Utopias: Post-Growth & Post-Productive Work Approaches*, Oxford University Press, 2024

p. 146 **Jean-Pierre Laborde**
Marcel Zernikow, *Les règles de conflit de lois confrontées au marché intérieur, Étude en droit international privé européen du travail*, L'Harmattan, 2024

p. 150 **Hugo Barretto**
Armin von Bogdandy, Mariela Morales Antoniazzi, Humberto Villasmil Prieto, Franz Christinan Ebert & Ricardo Buendía Esteban (coord.), *La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina. Construcción de un ius commune*, Ed. Uniandes, Max Plank Institute for Comparative Public Law and International Law, Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2024

CATALINA SMINTINICA
Chercheure doctorante, Université de Castilla-La-Mancha, Espagne

GIULIA MARCHI
Chercheure, Université de Bologne, Italie

LA NÉCESSITÉ D'UNE PROTECTION ACCRUE DES TRAVAILLEURS FACE AUX TRANSITIONS INDUSTRIELLES. VUE D'ENSEMBLE 2021-2023

Cette contribution donne un aperçu des articles publiés au cours des années 2021-2023 par des revues affiliées à l'Association internationale des revues de droit du travail (*International Association of Labour Law Journals* ou IALLJ). L'Association internationale des revues de droit du travail est un consortium international en pleine expansion qui regroupe aujourd'hui 31 revues du monde entier. Depuis 2012, un groupe d'éditeurs collabore périodiquement pour fournir des vues d'ensemble (généralement annuelles) des tendances scientifiques les plus pertinentes dans les publications parues dans les revues membres de l'IALLJ[1].

Les articles examinés portent sur une grande variété de sujets, allant des questions théoriques les plus typiques du droit du travail aux défis les plus récents. Étant donné que la présente étude porte sur trois années, le choix des articles abordés est particulièrement sélectif et laisse inévitablement certains sujets de côté ; cette revue de la littérature vise à identifier les tendances, les mouvements et les développements dans le débat scientifique, qui méritent d'être mis en évidence et présentés à une communauté plus large de chercheurs en droit du travail. Les sujets qui sont apparus le plus fréquemment ont été privilégiés et la sélection a été réduite aux articles qui contribuent à dresser un tableau précis et cohérent des tendances doctrinales ainsi que des défis auxquels sont actuellement confrontées les législations nationales du droit du travail. La vue d'ensemble de 2022 ayant porté sur l'impact du Covid-19 sur le monde du travail et le droit du travail, les questions liées à la pandémie de Covid-19 ont été ici laissées de côté ou n'ont été qu'effleurées.

1 Plus d'informations à ce sujet sont disponibles sur le site de l'IALLJ, « À propos de l'Association » : https://www.labourlawjournals.com. Nous remercions Silvia Borelli et Giulio Centamore pour leurs suggestions. L'article est le fruit d'une réflexion et d'une élaboration communes : Giulia Marchi a rédigé l'introduction et la partie III, et Catalina Smintinica a rédigé les parties I et II.

Le monde du travail évolue rapidement. Ces dernières années, les revues de droit du travail ont montré un intérêt croissant pour les articles et les documents de recherche axés sur les transitions les plus récentes – et les défis qui en découlent – ayant un impact sur le monde du travail.

Aujourd'hui, le terme « transition » est généralement adopté pour décrire les transformations des systèmes de production et du marché du travail résultant de la numérisation et de la transition verte vers une économie écologiquement durable, nécessaire de toute urgence pour faire face aux effets actuels du changement climatique. La particularité de ces innovations et des efforts politiques pour relever ces défis est qu'elles « affectent inévitablement les conditions de travail de nombreuses personnes tout en menaçant entièrement la viabilité des moyens de subsistance pour d'autres[2] ».

Si on limite l'analyse au premier groupe de conséquences des transitions récentes, l'impact de la numérisation sur le monde du travail est multiple. D'une part, elle stimule l'émergence de nouveaux modèles d'entreprise, façonnant des changements pertinents dans les méthodes et les relations de travail, ayant un impact significatif sur les relations traditionnelles employeur/salarié[3]. Le progrès technologique a un « vaste potentiel », mais il risque également d'amplifier les inégalités préexistantes, conduisant à une « marchandisation et une précarisation du travail[4] ». Par conséquent, cela suppose de « corriger » les externalités négatives qui conduisent à de profondes inégalités[5]. Sans sous-estimer les nouveaux défis de la numérisation, son lien avec les transformations précédentes doit être valorisé, car il permet une analyse plus équilibrée de ses impacts. Ce lien contribue également à maintenir les principes traditionnels et l'identité du droit du travail, en défendant sa pertinence dans les débats actuels[6].

La deuxième transition, la transition environnementale ou verte, concerne les transformations des pratiques de travail visant à atténuer les dommages environnementaux et à préserver la justice sociale[7]. Dans ce contexte, il semble indéniable qu'il soit nécessaire et possible d'inclure les préoccupations liées au travail, ainsi que d'adopter des mesures politiques pour rendre les transitions vers une économie plus verte et plus numérique davantage inclusives et durables, en veillant à ce que personne ne soit laissé pour compte. En effet, « l'essence d'une

---

2 A. Zbyszewska et F. Maximo, « Rethinking the Labour-Environment (Land) Nexus: Beyond Coloniality, Towards New Epistemologies for Labour Law », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 39, n°3/4, 2023, p. 293.

3 W. M. Mokofe et S. van Eck, « Reflections on marginalised workers and the role of trade unions in the changing world of work », *Industrial Law Journal*, vol. 42, 2021, p. 1365.

4 T. Novitz, « Gig work as a manifestation of short-termism: crafting a sustainable regulatory agenda », *Industrial Law Journal,* vol. 50, n°4, 2021, p. 638.

5 N. Potocka-Sionek et A. Aloisi, « '*Festina Lente*': The ILO and EU Agendas on the Digital Transformation of Work », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 37, n°1, 2021, p. 36.

6 J. Cruz Villalón, « El derecho del trabajo ante la transformación digital », *Revista de derecho social*, n°100, 2022, p. 142.

7 T. Novitz, « Human Rights as a Regulatory Tool for 'Just Transition' in Europe (and Beyond) », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 39, n°3/4, 2023, p. 439.

"transition juste" est d'anticiper et de gérer les transitions du marché du travail », dans le but de promouvoir un travail décent pour tous[8].

À cette fin, de nombreuses mesures et politiques peuvent être adoptées. En premier lieu, pour garantir la justice sociale, les décideurs publics devraient envisager des mesures visant à protéger les travailleurs les plus vulnérables afin de parvenir à une égalité réelle. Il convient d'autant plus de le souligner que, récemment, de nombreux articles sur le droit du travail décrivent également un monde du travail dans lequel de nombreuses vulnérabilités persistent et sont exacerbées.

Dans le contexte de ces transformations, la question qui peut résumer les débats récents est la suivante : comment pouvons-nous garantir que les transitions numérique et verte ne se fassent pas au détriment des droits des travailleurs, en particulier des travailleurs les plus vulnérables ? La principale préoccupation semble donc liée à la garantie de conditions de travail décentes, comme d'habitude, mais nous allons également nous concentrer sur la capacité des cadres nationaux et internationaux du droit du travail à faire face aux défis structurels du monde du travail engendrés par la numérisation de l'économie et par la transition verte.

Cette revue de la littérature se concentrera en premier lieu sur les transformations du travail et des relations de travail, liées à la transition numérique **(I)** et sur les questions relatives à la transition verte et juste, ainsi qu'au devoir de vigilance **(II)**. En outre, elle témoignera du débat en cours sur le rôle joué – ou qui devrait l'être – par les instruments et les institutions du droit du travail pour protéger les travailleurs les plus vulnérables **(III)**. L'accent mis sur ces deux enjeux conduit à poser la question suivante : quelle est jusqu'à présent l'idée que la doctrine du droit du travail se fait des instruments du droit du travail pour protéger les personnes vulnérables et suivre la transition numérique et environnementale ?

Avant d'étudier ces questions, une clarification méthodologique s'impose : le concept de vulnérabilité doit être pris en considération. Il s'agit d'un concept indéterminé, qui n'a été pris au sérieux que récemment dans sa « dimension ontologique ». Aujourd'hui, dans le débat scientifique, on considère qu'il a une déclinaison universaliste qui signifie que nous sommes tous vulnérables, mais aussi une déclinaison « spécifique » qui décrit les différentes façons dont chacun est vulnérable[9]. Cette idée de vulnérabilité a été élaborée – en particulier à partir des études de genre – en contraste avec la « vieille » notion néolibérale de l'individu en tant que travailleur indépendant, autonome et actif. En effet, en faisant l'éloge de l'affirmation de soi et de l'auto-entreprenariat, de nombreuses théories modernes étaient fondées sur la croyance que la société juste est celle qui permet aux individus d'être aussi peu dépendants que possible des autres[10] ; les individus vulnérables étaient considérés comme faibles et, dans de

8 S. Canalda, « The European Green Deal: A Useful Framework for Anticipating Change in Companies? », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 39, n°3/4, 2023, p. 420.

9 O. Giolo et B. Pastore, « Premessa », *in* O. Giolo et B. Pastore (éd.), *Vulnerabilità. Analisi multidisciplinare di un concetto*, Carocci, 2021, p. 11.

10 T. Casadei, « La vulnerabilità in prospettiva critica », *in* O. Giolo et B. Pastore (éd.), *Vulnerabilità. Analisi multidisciplinare di un concetto*, *op. cit.*, p. 78.

nombreux cas, stigmatisés comme coupables de leurs conditions[11]. Au contraire, aujourd'hui, de nombreux chercheurs considèrent la vulnérabilité comme une caractéristique de chaque personne, au moins dans une certaine mesure. C'est précisément en raison de cette vision large que d'aucuns pensent que cette formulation générale de la vulnérabilité risque de ne servir à rien. C'est pourquoi sa déclinaison spécifique joue un rôle important : identifier les différentes façons dont chacun est vulnérable peut contribuer à assurer une meilleure protection et à promouvoir l'idéal d'égalité substantielle[12]. En d'autres termes, le concept de vulnérabilité ne décrit pas seulement quelque chose ou quelqu'un qui doit être protégé[13]. Il s'agit d'un état qui affecte tous les individus. Il est étroitement lié au contexte social et culturel ; il décrit également le fait que certaines conditions politiques et institutionnelles peuvent créer des situations de discrimination, exposant les individus au manque de respect ou au besoin. Par exemple, être une femme n'implique pas nécessairement la vulnérabilité ; cependant, une marque de vulnérabilité voit le jour si une femme vit dans un pays qui ne protège pas pleinement les droits des femmes, en particulier – ajoutant une autre couche de vulnérabilité – si elle n'est pas éduquée et n'a pas de ressources suffisantes[14].

L'interprétation que nous souhaitons proposer dans cet article analysant la littérature sur le droit du travail est de considérer la vulnérabilité de cette manière, comme une sorte de « dispositif heuristique[15] », c'est-à-dire comme une stratégie qui pousse les chercheurs à construire des perspectives critiques sur les institutions politiques et sociales. Par conséquent, dans la dernière partie, nous allons aborder certaines vulnérabilités – qui, en raison des circonstances, traduisent également des besoins de protection pour certains groupes de travailleurs – en considérant la vulnérabilité comme un concept crucial, un moyen de construire une « critique politique » : dans cette perspective, elle peut être un outil pour interpréter les transitions et les systèmes juridiques récents, ainsi que pour pousser à leur révision et à leur transformation concrète.

I – L'IMPACT DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUE SUR LE MONDE DU TRAVAIL

La transformation du marché du travail est nourrie par la transition numérique et écologique, deux forces qui remodèlent les relations industrielles et l'économie mondiale. Le dialogue social, l'information, la consultation et la participation des partenaires sociaux à différents niveaux jouent un rôle important dans l'élaboration

11 A. Verza, « Il concetto di vulnerabilità e la sua tensione tra colonizzazioni neoliberali e nuovi paradigmi di giustizia », *in* O. Giolo et B. Pastore (éd.), *Vulnerabilità. Analisi multidisciplinare di un concetto*, *op. cit*,, p. 242.

12 *Ibid*, p. 244.

13 O. Giolo, « La vulnerabilità neoliberale. "Agency", vittime e tipi di guistizia », *in* O. Giolo et B. Pastore (éd.), *Vulnerabilità. Analisi multidisciplinare di un concetto*, *op. cit.*, pp. 260-261.

14 T. Casadei, « La vulnerabilità in prospettiva critica », *op. cit.*, pp. 83-84.

15 *Ibid*, p. 78, citant M. Fineman, « The vulnerable subject: anchoring equality in the human condition », *Journal of Law and Feminism*, vol. 20, n°1, 2008, p. 1.

de cette double transition[16]. Ces transitions touchent et impactent la société dans toutes les sphères de la vie, mais ont un impact particulier sur le marché du travail. Par exemple, la numérisation, notamment par le biais de l'intelligence artificielle (IA) et des plateformes numériques, a généré de nouvelles formes d'emploi, caractérisées par la flexibilité, mais aussi par la précarité et la nécessité d'une réglementation[17]. Parallèlement, la transition vers une économie durable et sobre en carbone favorise la création d'emplois verts, reconfigure les industries et exige de nouvelles compétences. Cependant, dans la lutte contre le changement climatique, la stratégie d'une transition juste doit aller de pair avec une lutte contre les inégalités structurelles du système[18]. Ce double processus présente des défis importants pour le droit du travail, qui doit s'adapter pour protéger les droits des travailleurs, assurer une transition juste et promouvoir le développement durable. Dans ce processus de construction d'un modèle réglementaire qui aborde la double transition simultanément mais de manière parallèle, les juristes du travail[19] préconisent un équilibre entre l'innovation et l'équité, soulignant la nécessité de réévaluer et d'adapter le cadre réglementaire du travail pour aborder les nouvelles formes de travail et d'organisation qui émergent dans l'économie numérique, en soulignant que l'action collective et la représentation syndicale peuvent jouer un rôle crucial dans la protection des droits des travailleurs.

Sans l'ombre d'un doute, les changements structurels à l'origine de ces phénomènes peuvent être considérés comme des opportunités d'innovation et des moteurs de création d'emplois, fonctionnant comme des facilitateurs de ces transitions. Cependant, afin de gérer les processus de changement de manière inclusive et au bénéfice de tous sans « laisser personne de côté » (selon l'Agenda 2030 pour le développement durable de l'ONU), il est nécessaire d'adopter une planification stratégique adéquate de la transition, ce qui implique que les gouvernements se mettent à jour par rapport aux risques du 21e siècle, promeuvent la formation et l'acquisition de nouvelles compétences par les travailleurs et investissent dans des mesures qui leur permettent de participer activement à la société[20].

Une grande partie du débat sur le droit du travail a été consacrée à l'impact de la digitalisation sur le monde du travail avant même l'émergence du Covid-19,

---

16 M. L. Rodríguez Fernández, « La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España », *Revista de derecho social*, n°101, 2023, p. 110.

17 F. Rocha Sánchez, « Viejas y nuevas encrucijadas de la precariedad laboral », *Revista de derecho social*, n°96, 2021, p. 229 ; T. Novitz, « Gig work as a manifestation of short-termism: crafting a sustainable regulatory agenda », *Industrial Law Journal*, vol. 50, n°4, 2021, p. 636.

18 P. Tomassetti, « Just Transition and Industrial Relations: The Italian Pattern », *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, n°1, 2021, p. 52 ; J. J. Rodríguez Bravo de Laguna, « La transición laboral justa en el contexto de la acción por el clima », *Revista de derecho social*, n°103, 2023, p. 101 ss.

19 M. Falsone, « Lavorare tramite piattaforme digitali : durata senza continuità », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 44, n°2, 174, 2022, p. 247 ; C. Szymanski, « Organized Labor and the Tech Giants », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 44, n°1, 173, 2022, p. 69.

20 E. Verdolini et C. Belpietro, « Giusta transizione ecologica: l'impatto delle tecnologie digitali », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 44, n°2, 2022, 174, p. 205.

et bien que ce débat ait été temporairement déplacé par la crise sanitaire et les mesures réglementaires prises pour y faire face, la digitalisation implique des changements structurels dans l'organisation des entreprises et, plus largement, dans les systèmes socio-économiques. L'impact de la numérisation sur la dynamique actuelle des relations de travail se traduit par un changement dans la manière de produire et de travailler, l'adoption et l'utilisation de nouvelles technologies par les entreprises devenant particulièrement importantes, comme l'introduction d'algorithmes ou, plus génériquement, de l'IA dans leurs processus de production, l'analyse de données massives (*big data*) qui permet de passer à un nouveau type de production numérique et intelligente qui potentiellement rend les entreprises plus efficaces, productives et rentables[21]. Sans nier les transformations dérivées de la numérisation, il existe des auteurs qui estiment que les nouveaux modes de travail et leurs conséquences ne doivent pas entraîner l'obsolescence des critères déterminants (en particulier, la subordination comme critère de différenciation entre le travail subordonné et le travail indépendant) de la qualification d'une prestation de travail soumise au droit du travail[22] ou que « la numérisation impose un nouveau modèle anthropologique » sur lequel se fondent les protections du travail[23].

D'autre part, les technologies de l'information et de la communication ont également eu un impact sur le marché du travail en permettant le télétravail. Cette modalité de travail n'est pas nouvelle dans les différents systèmes nationaux, mais elle a connu un développement important et une application exponentielle pendant la pandémie[24]. Pour de nombreuses entreprises, afin de pouvoir continuer à fournir leurs services et de respecter les mesures de confinement et de sécurité imposées par les gouvernements, le télétravail représentait l'alternative obligatoire. Les technologies de l'information et de la communication ont non seulement encouragé le télétravail comme solution pour les entreprises pendant la pandémie, mais elles ont également ouvert des opportunités d'affaires et de travail par le biais de ce que l'on appelle les plateformes numériques. Le travail *via* des plateformes « est l'une des tendances et typologies de travail non conventionnelles qui transforment le marché du travail au niveau mondial », car elles créent des formes entièrement nouvelles de commerce, de consommation, d'utilisation de biens, de travail et de prestation de services[25].

---

21 J. C. García Quiñones, « Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente », *Temas laborales*, n°167, 2023, p. 76.

22 J. C. Villalón, « El derecho del trabajo ante la transformación digital », *Revista de derecho social*, n°100, 2022, p. 147.

23 A. P. Baylos Grau, « Derecho del trabajo: itinerario de viaje », *Revista de derecho social*, n°104, 2023, p. 23.

24 J. E. Ruiz Saura, « La negociación colectiva en la reciente construcción de marco normativo del teletrabajo », *Revista de derecho social*, n°99, 2022, p. 204.

25 B. Torres García, « Spain's Law No. 10/2021 on Teleworking: Strengths and Weaknesses », *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, n°2, 2021, p. 41 ; Voir aussi E. M. Sierra Benítez, « Sozialschutz am Scheideweg. Die Ausbreitung der Fernarbeit und die Aufnahme von digitalen Nomaden in Europa », *Zeitschrift für ausländisches und internationals Arbeits - und Sozialrecht*, n°2, 2021, p. 195.

Littérature de droit social comparé

L'un des trois effets simultanés de l'introduction des technologies sur le marché du travail est la transformation du travail avec la diminution ou la disparition de certains emplois et la création de nouveaux[26]. La transformation du marché du travail se produit en raison du mode de fonctionnement des entreprises grâce aux nouvelles technologies qui permettent l'émergence d'organisations intelligentes et sans frontières, de marchés basés sur des plateformes numériques, de décisions fondées sur des données, de services fournis par le biais du télétravail, de la numérisation des canaux de communication et de promotion, de la collaboration avec des robots, etc. La ligne directrice des changements qui se produisent sur le marché du travail exige des instances rapides, pertinentes et constantes de mise à niveau des compétences (*upskilling*)[27], de requalification (*reskilling*)[28] et de reconversion professionnelle[29], afin que les personnes acquièrent les compétences nécessaires pour travailler ensemble et en phase avec les nouvelles technologies, en profitant des opportunités que ces outils offrent, tout en parvenant à se différencier de l'utilisation de ces outils en apportant à l'organisation une valeur ajoutée que les machines ne peuvent pas fournir. En outre, et compte tenu de l'évolution constante des technologies, l'apprentissage doit également être permanent, c'est-à-dire que la transformation technologique exige en contrepartie une formation et une adaptation constantes de la main-d'œuvre, ce qui implique la nécessité de mettre en œuvre une vision de l'apprentissage tout au long de la vie afin que les travailleurs puissent maintenir à jour leurs compétences et aptitudes et rester compétitifs[30].

L'impact significatif des technologies numériques sur le lieu de travail européen est démontré par l'accord-cadre sur la numérisation, signé en juin 2020 par les partenaires sociaux européens, qui souligne la nécessité de relever les défis associés de manière délibérée et réfléchie. Les auteurs qui analysent cet accord estiment que, bien qu'il fournisse un cadre pour le dialogue entre les employeurs et les travailleurs, son impact pourrait être limité en raison du manque de concrétisation d'enjeux cruciaux, tels que le travail à distance, et de la rapidité des changements technologiques[31]. Toutefois, d'autres auteurs soulignent le tournant que représente cet accord pour la négociation collective et l'importance d'une participation plus complète et démocratique des représentants des travailleurs et des employeurs à l'élaboration d'un cadre réglementaire pour les relations de travail adapté aux transformations numériques mais qui, dans le même temps, doit placer les travailleurs au centre de l'attention[32].

---

26 M. Fernández Ramírez, « Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo », *Revista de derecho social*, n°95, 2021, p. 116.

27 *Ibid*, p. 117.

28 A. Weaver, « Technology and the Reskilling Debate: What's the Problem and What Should Be Done? », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, n°3, 2021, p. 583.

29 F. Géa, « Le défi des transitions collectives », *Revue de droit du travail*, n°5, 2021, p. 298.

30 M. Fernández Ramírez, « Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo » *, op. cit.*, p. 122.

31 D. Mangan, « Agreement to Discuss: The Social Partners Address the Digitalisation of Work », *Industrial Law Journal*, vol. 50, n°4, 2021, p. 689.

32 M. Sepúlveda Gómez, « El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada », *Temas Laborales*, n°158, 2021, p. 213.

Les technologies telles que l'IA et le travail sur des plateformes numériques transforment le marché du travail, créant des opportunités et des défis importants aux niveaux international, européen et national. La réglementation de ces phénomènes a commencé à prendre forme aux niveaux européen et national au cours de la période 2021-2023 et les experts juridiques ont largement débattu des implications de ces technologies pour les droits du travail et la protection des travailleurs.

A – L'impact de l'IA sur l'emploi

L'évolution significative de l'IA dans le domaine du droit du travail entre 2021 et 2023 est indéniable. Au cours de ces dernières années, les discussions entre juristes du travail ont notamment porté sur l'influence croissante de l'IA sur les relations de travail, les risques et les avantages de son intégration dans l'environnement de travail, et les implications juridiques et éthiques découlant de son utilisation. D'une manière générale, pour résumer, l'impact de l'IA sur l'emploi a le potentiel d'améliorer l'efficacité et la productivité, mais il soulève également des préoccupations concernant la discrimination, la vie privée et la prise de décision automatisée[33]. Les spécialistes du droit du travail s'accordent à souligner la nécessité d'établir des cadres juridiques réglementant l'utilisation de l'IA afin d'éviter la discrimination et de protéger les droits des travailleurs[34].

Tant au niveau européen que national, il existe un cadre réglementaire général qui s'applique également aux situations dans lesquelles ce type de technologie avancée, telle que l'IA, a été impliqué. Mais il existe un vaste débat sur la nécessité d'une réglementation spécifique de l'IA appliquée à la sphère du travail, à la fois par des statuts et des conventions collectives[35]. On souligne la nécessité de garantir que la mise en œuvre de l'IA sur le lieu de travail ne viole pas les principes fondamentaux, tels que l'égalité des chances et le droit à un travail décent[36]. Les universitaires de différents États s'accordent également sur l'urgence de mettre à jour le droit du travail pour y inclure des réglementations spécifiques sur l'IA, compte tenu des défis que cette technologie présente en termes de vie privée, de surveillance et de contrôle du travail[37].

---

33 J. L. Goñi Sein, « El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador », *Revista de derecho social*, n°93, 2021, p. 56 ; L. M. Melián Chínea, « Algoritmos laborales y negociación colectiva », *Revista de derecho social*, n°99, 2022, p. 43.

34 J. Adams-Prassl, « Regulating algorithms at work: Lessons for a "European approach to artificial intelligence" », *European Labour Law Journal*, vol. 13, n°1, 2022, p. 30.

35 M. Sepúlveda Gómez, « Los principios generales de la Inteligencia Artificial en la propuesta de Reglamento Europeo y la negociación colectiva », *Revista de derecho social*, n°104, 2023, p. 183 ; H. Parviainen, « Can algorithmic recruitment systems lawfully use automated decision-making in the EU? », *European Labour Law Journal*, vol. 13, n°2, 2022, p. 225.

36 M. T. Alameda Castillo, « Reclutamiento tecnológico. Sobre algoritmos y acceso al empleo », *Temas Laborales*, n°159, 2021, p. 11 ; A. Kelly-Lyth, « Algorithmic discrimination at work », *European Labour Law Journal*, vol. 14, n°2, 2023, p. 152.

37 A. Kelly-Lyth et A. Thomas, « Algorithmic management: Assessing the impacts of AI at work », *European Labour Law Journal*, vol. 14, n°2, 2023, p. 230.

Littérature de droit social comparé

L'initiative législative sur l'IA a été prise par l'Union européenne (UE) avec la proposition d'un Règlement sur l'IA en avril 2021 qui, entre autres, propose un système graduel basé sur le risque des systèmes d'IA, ceux utilisés dans le cadre du travail étant classés comme présentant un risque élevé[38]. Ce règlement vise à garantir que les systèmes d'IA utilisés dans le monde du travail soient transparents, sûrs et respectent les droits fondamentaux. Cependant, une analyse détaillée des dispositions visant à assurer une plus grande sécurité s'avère insuffisante ou déficiente lorsqu'elle est examinée en détail[39]. Fin 2023, le Règlement européen sur l'intelligence artificielle n'avait pas encore été approuvé, générant un décalage temporel important entre la mise en œuvre et l'utilisation de l'IA dans tous les domaines, y compris le travail, et sa réglementation spécifique au niveau européen, ce qui n'a pas empêché certains États d'adapter leur réglementation du travail au défi majeur que représente l'IA. L'Espagne, par exemple, a adopté une réglementation qui établit la présomption légale d'emploi pour les personnes dédiées à la livraison dans le domaine des plateformes numériques[40] ou le droit des représentants des travailleurs à être informés des paramètres, règles et instructions sur lesquels sont basés les algorithmes pouvant avoir un impact sur les conditions de travail[41], ainsi que la « transparence de l'information[42] » ou encore la réglementation du télétravail. En outre, l'importance de la protection des données et de la vie privée des travailleurs a été soulignée dans le contexte de l'utilisation de l'IA dans la gestion du personnel[43]. Le gouvernement italien, pour sa part, ne dispose pas de politiques concrètes en matière de formation, mais il devrait les promouvoir pour encourager la formation continue et de reconversion afin que les travailleurs puissent s'adapter aux changements que l'IA apporte sur le marché du travail[44]. Il s'agit de veiller à ce que les travailleurs acquièrent les compétences nécessaires pour vivre et travailler avec les systèmes d'IA. Enfin, elle vise à garantir que l'utilisation de l'IA ne conduise pas à une déshumanisation des relations de travail. Il s'agit notamment de veiller à ce que les travailleurs aient accès à une supervision humaine et que les décisions automatisées soient réexaminées si nécessaire[45]. Parmi d'autres pays, la France a cherché à renforcer la réglementation de la surveillance du lieu de travail[46].

---

38 J. Adams-Prassl, « Regulating algorithms at work: Lessons for a "European approach to artificial intelligence" », *op. cit.*, p. 30.

39 A. Cefaliello et M. Kullmann, « Offering false security: How the draft artificial intelligence act undermines fundamental workers rights », *European Labour Law Journal*, vol. 13, n°4, 2022, p. 542 ; M. Sepúlveda Gómez, « Los principios generales de la Inteligencia Artificial en la propuesta de Reglamento Europeo y la negociación colectiva », *op. cit.*, p. 196.

40 A. Todolí-Signes, « Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm », *European Labour Law Journal*, vol. 12, n°3, 2021, p. 399.

41 R. Gómez Gordillo, « Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras », *Temas Laborales*, n°158, 2021, p. 161.

42 M. Sepúlveda Gómez, « Los principios generales de la Inteligencia Artificial en la propuesta de Reglamento Europeo y la negociación colectiva », *op. cit.*, p. 184.

43 L. M. Melián Chinea, « Algoritmos laborales y negociación colectiva », *op. cit.*, p. 46.

44 E. Verdolini et C. Belpietro, « Giusta transizione ecologica: l'impatto delle tecnologie digitali », *op. cit.*, p. 205.

45 M. Falsone, « Lavorare tramite piattaforme digitali: durata senza continuità », *op. cit.*, p. 247.

46 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.

B – Travailler sur des plateformes numériques

L'essor des plateformes numériques a transformé le marché du travail, donnant naissance à de nouvelles formes d'emploi qui, tout en offrant de la flexibilité et des opportunités de travail, posent également de sérieux défis en termes de droits et de conditions de travail[47]. Falsone souligne que les plateformes numériques tendent à fragmenter les relations de travail, en promouvant l'idée que le travail effectué par leur intermédiaire est autonome et indépendant, ce qui affaiblit la reconnaissance des droits des travailleurs et leur protection juridique[48]. Il est essentiel de déterminer la nature juridique de la relation de travail pour protéger les droits des travailleurs des plateformes numériques. Toutefois, l'application du critère de subordination juridique au travail sur plateforme est controversée, tant en théorie qu'en pratique.

L'insécurité de l'emploi est l'un des principaux problèmes associés au travail sur les plateformes numériques. L'impact de l´économie des plateformes (*gig economy*) a été analysé ainsi que la manière dont les plateformes numériques, telles qu'*Uber Eats*, conduisent souvent à l'exploitation de la main-d'œuvre, en offrant des emplois à bas salaire sans sécurité sociale ni avantages sociaux[49]. Les travailleurs de ces plateformes sont souvent classés comme indépendants, ce qui les exclut de la protection offerte par la législation du travail. Malgré les différentes définitions du contrat de travail, la tendance jurisprudentielle à reconnaître ces travailleurs comme des salariés plutôt que comme des indépendants est soulignée, ce qui reflète une préoccupation croissante pour les droits du travail dans l'économie des plateformes[50]. Le critère de subordination est encore largement utilisé en Chine pour déterminer le statut de travailleur à la tâche, et une approche basée sur la « primauté des faits » de l'affaire est envisageable dans ce contexte[51].

La qualification des travailleurs des plateformes comme indépendants a été critiquée par Trillo Párraga[52]. L'auteur souligne que cela permet aux entreprises d'échapper à leurs responsabilités en matière de travail et d'affaiblir le droit des travailleurs à une représentation syndicale efficace. Cette situation pose un défi juridique majeur, car la législation du travail actuelle n'est pas toujours adaptée aux nouvelles formes d'emploi qui émergent dans l'économie numérique. Pour sa part, Guamán Hernández critique l'absence de mécanismes de suivi et de contrôle efficaces pour s'assurer que les plateformes respectent les normes de travail et

---

47 C. Inversi, « Caporalato digitale: il caso Uber Italy Srl », *Lavoro e diritto*, vol. 35, n°2, 2021, p. 335.

48 M. Falsone, « Lavorare tramite piattaforme digitali : durata senza continuità », *op. cit.*, p. 247.

49 N. Ferrigni et E. Rocchini, « Tra trasformazioni normative e ricadute sociali. La figura del rider in Italia », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 175, n°3, 2022, p. 405.

50 M. A. Valéry, « Le chauffeur Uber et le coursier Glovo : Comparaison d'une requalification de la relation de travail », *Revue de Droit du Travail*, n°4, 2021, p. 231.

51 Q. Zheng et J. Su, « Subordination Theory in Practice: An Empirical Analysis of Chinese Courts' Approaches to Classifying Labour Relationships in Platform Cases », *Industrial Law Journal*, vol. 52, n°3, 2023, p. 721.

52 F. Trillo Párraga, « La "Ley Rider" o El arte del volver », *Revista de derecho social*, n°94, 2021, p. 25.

de sécurité sociale[53]. L'auteur souligne la nécessité d'un cadre réglementaire qui garantisse que les travailleurs des plateformes numériques aient accès aux mêmes droits et protections que les salariés typiques.

En outre, Esteve-Segarra aborde la question de l'externalisation dans le contexte des plateformes numériques, en soulignant que les entreprises externalisent souvent les risques et les responsabilités liés au travail, laissant les travailleurs dans une position vulnérable et sans protection adéquate[54]. Cela contribue à la précarité des conditions de travail, l'absence de droits et de sécurité de l'emploi. Le travail sur des plateformes numériques a conduit à l'érosion des droits du travail. À cet égard, il est souligné que l'absence de réglementation claire et efficace permet aux plateformes de se soustraire de leurs obligations en matière de travail, ce qui entraîne la non-protection des travailleurs et l'exploitation de la main-d'œuvre[55]. La nature du travail sur plateforme rend l'organisation syndicale et la négociation collective difficiles, laissant les travailleurs sans voix collective pour défendre leurs droits[56]. Mais elle n'a pas empêché les syndicats de répondre à l'essor du travail sur plateforme en concevant des stratégies pour représenter les travailleurs qui sont exclus du champ d'application de la législation du travail[57].

Pour relever ces défis, plusieurs auteurs proposent de développer des cadres juridiques qui reconnaissent les particularités du travail sur les plateformes numériques. L'inclusion des travailleurs dans le processus réglementaire est cruciale pour garantir que les règles reflètent leurs besoins et leurs droits[58]. Par exemple, la législation espagnole présente des avancées intéressantes et importantes à cet égard, mais il y a encore un besoin de transparence dans l'utilisation des algorithmes et des systèmes d'IA dans la gestion du travail des plateformes[59]. La réglementation devrait prévoir l'obligation pour les plateformes d'informer les travailleurs sur la manière dont les algorithmes sont utilisés pour l'attribution des tâches et l'évaluation des performances, afin d'éviter l'opacité et l'utilisation déloyale de ces technologies.

---

53 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, 2021, p. 92 ss.

54 A. Esteve-Segarra, « Cambios jurisprudenciales en subcontratación laboral ¿por qué son una condición necesaria pero no suficiente y por dónde habría que ir en la reforma? », *Revista de derecho social*, n°94, 2021, p. 40.

55 T. Novitz, « Gig work as a manifestation of short-termism: crafting a sustainable regulatory agenda », *op. cit.*, p. 636.

56 F. Trillo Párraga, « La "Ley Rider" o El arte del volver », *op. cit.*, p. 36.

57 A. Bertolini et R. Dukes, « Trade unions and platform workers in the UK: worker representation in the shadow of the law », *Industrial Law Journal*, vol. 50, n°4, 2021, p. 662.

58 L. Zoppoli, « Derecho laboral y medioambiente: stepping stones para un camino difícil », *Revista de derecho social*, n°99, 2022, p. 223.

59 M. L. Rodríguez Fernández, « La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España », *op. cit.*, p. 133.

C - Le télétravail à l'ère numérique

Le télétravail a pris une importance sans précédent à l'ère numérique, en particulier à la suite de la pandémie de Covid-19, qui a accéléré sa mise en œuvre dans de nombreux secteurs. Romagnoli prévient que si le télétravail offre une plus grande flexibilité, il présente également des défis importants en termes de réglementation et de protection des droits des travailleurs. Il note que ce type de travail peut conduire à une forme d'« auto-exploitation personnelle » où la frontière entre le travail et la vie personnelle est floue, ce qui affecte le bien-être des travailleurs[60].

La réglementation du télétravail est une question complexe. Romagnoli explique comment, dans le contexte italien, la réglementation par le biais de la négociation collective a été affaiblie par les politiques d'austérité, ce qui rend difficile la création de cadres efficaces pour protéger les travailleurs à distance. L'absence de conventions collectives solides et de normes claires a rendu de nombreux travailleurs vulnérables, les droits et conditions de travail n'étant pas suffisamment protégés[61]. Le télétravail a également été présenté comme un outil potentiel de durabilité environnementale. Miñarro Yanini aborde cet aspect, arguant que, bien que le télétravail puisse contribuer à la réduction des émissions de CO2 en réduisant les trajets domicile-travail, la réglementation actuelle n'établit pas de mesures efficaces pour maximiser ces avantages. L'auteur critique le fait que la législation espagnole ne comporte pas de dispositions spécifiques visant à promouvoir le télétravail dans le cadre d'une stratégie de développement durable plus large, ce qui limite son impact positif sur la lutte contre le changement climatique[62]. Bruurs et Huybrechts soulignent que le cadre juridique belge pour le télétravail s'est avéré confus, avec différents régimes juridiques s'appliquant à différentes formes de télétravail. Cette mosaïque de réglementations pose des problèmes dans des domaines tels que la non-discrimination, le bien-être et le contrôle du temps de travail[63].

À l'ère numérique, l'implication des travailleurs dans la gouvernance du télétravail et d'autres formes de travail à distance est cruciale. Rodríguez Fernández insiste sur l'importance de cet aspect, soulignant que la transition numérique dans l'UE et en Espagne a mis davantage l'accent sur le dialogue social et la participation des travailleurs. Cependant, elle souligne qu'il existe encore des lacunes dans la réglementation du télétravail, notamment en ce qui concerne la transparence dans l'utilisation d'algorithmes et de systèmes d'IA pour la gestion du travail à distance. L'auteure appelle alors à une plus grande inclusion des travailleurs dans la prise de décision liée à la numérisation, ce qui est essentiel pour garantir la démocratisation du travail à l'ère numérique[64].

---

60 U. Romagnoli, « Hacia la normalización del trabajo a distancia », *Revista de derecho social*, n°93, 2021, p. 21.

61 *Ibid*, pp. 20-23.

62 M. Miñarro Yanini, « Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica », *Revista de derecho social*, n°93, 2021, p. 64 ss.

63 S. Bruurs et S. Huybrechts, « Telework in Belgium: a Patchwork of Legal Regimes », *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, n°2, 2021, p. 4.

64 M. L. Rodríguez Fernández, « La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España », *op. cit.*, p. 116.

II – LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

A – La transition écologique sur le lieu de travail

La transition écologique, comprise comme le passage à un modèle économique durable et respectueux de l'environnement, a des implications significatives pour le droit du travail et les droits des travailleurs. La relation entre le droit du travail et l'environnement est excellemment résumée par Zoppoli, qui souligne les principales questions soulevées par la doctrine italienne en matière de droit du travail[65]. Bugada et Cohen-Donsimoni soulignent le rôle actif des partenaires sociaux en France dans l'inclusion de la durabilité environnementale dans les négociations collectives, avec des progrès tant à l'échelle de l'entreprise que sectorielle[66]. En Espagne, les auteurs analysent la manière dont les négociations collectives ont intégré des clauses vertes dans les conventions collectives, montrant ainsi l'interrelation entre les négociations collectives et la protection de l'environnement[67]. En Hongrie, les partenaires sociaux ont également manifesté leur intérêt pour l'inclusion de clauses vertes dans les conventions collectives, mais leur inclusion effective est encore limitée et nécessite une plus grande attention de la part des politiques publiques[68].

Cette transition présente à la fois des défis et des opportunités pour le marché du travail, en particulier pour les secteurs traditionnels qui dépendent des combustibles fossiles. Dans cette optique, Tomassetti étudie la manière dont la transition vers une économie à faibles émissions de carbone affecte les travailleurs et les entreprises en Italie, soulignant que les institutions de relations industrielles sont au cœur de ce processus, mais qu'elles sont également confrontées à des dilemmes lorsqu'il s'agit de trouver un équilibre entre le développement durable et la préservation des emplois[69]. Dans ce contexte, le concept de transition juste apparaît, qui cherche à garantir que ces changements se déroulent de manière équitable, en protégeant les travailleurs et les communautés affectées[70]. La transition écologique implique la reconfiguration de nombreux secteurs économiques et la nécessité d'adapter la législation du travail pour refléter ces nouvelles formes d'emploi dites « vertes ». L'importance de trouver un équilibre entre la protection de l'environnement et la justice sociale est soulignée, suggérant que les politiques de transition juste devraient aborder à la fois la création

65 L. Zoppoli, « Derecho laboral y medioambiente: stepping stones para un camino difícil », *op. cit.*, p. 223.

66 A. Bugada et V. Cohen-Donsimoni, « Green Collective Bargaining in France », *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, n°1, 2021, p. 4.

67 C. Chacartegui Jávega et S. Canalda Criado, « Collective Bargaining, Labour and Environmental Rights: the Spanish Experience », *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, n°1, 2021, p. 22.

68 B. Rossu, « Environmental Sustainability in Collective Agreements and Other Policies in Hungarian Practice », *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, n°1, 2021, p. 38.

69 P. Tomassetti, « Just Transition and Industrial Relations: The Italian Patterns », *op. cit.*, p. 52.

70 J. J. Rodríguez Bravo de Laguna, « La transición laboral justa en el contexto de la acción por el clima », *op. cit.*, p. 101.

d'emplois verts et la protection des droits du travail[71]. Toutefois, le manque de vision systématique sur la création d'emplois verts et la nécessité de profils professionnels spécifiques pour cette transition sont critiqués[72].

Les effets économiques et sociaux de la transition écologique peuvent être profonds. Dans cette optique, l'importance d'une transition juste dans le secteur agricole est soulignée, où les travailleurs risquent d'être marginalisés s'ils ne bénéficient pas d'une formation et d'un soutien adéquats[73]. Il est suggéré que le manque de recherche sur les implications socio-économiques des technologies numériques dans la transition écologique représente un obstacle à l'inclusion effective de tous les secteurs dans ce processus[74]. La nécessité d'une culture numérique et d'un apprentissage tout au long de la vie est soulignée afin que les travailleurs puissent s'adapter aux changements du marché du travail induits par la transition écologique et numérique[75].

Une transition juste exige la participation active des travailleurs et de leurs représentants dans les processus de prise de décision. Un processus participatif dynamique avec l'implication des représentants des travailleurs dans les négociations collectives est donc préconisé[76]. Il analyse l'emploi temporaire et la sous-traitance, proposant la nécessité d'interventions réglementaires et l'importance de la négociation collective pour améliorer les conditions de travail pendant la transition[77].

Les propositions réglementaires sont essentielles pour assurer une transition juste. À cet égard, le Fonds pour la transition juste du Pacte vert européen fournit des ressources financières et techniques pour soutenir les régions et les secteurs les plus touchés par la transition écologique, en encourageant la diversification économique et la reconversion des travailleurs[78]. Malgré les avancées normatives, la manière dont la transition juste est mise en œuvre fait l'objet d'importantes critiques[79]. La relation entre la crise climatique et les inégalités est également examinée, ainsi que le rôle crucial que le droit peut jouer dans la lutte contre les déséquilibres

---

71 E. Leonardi, « La giusta transizione tra questione sociale e questione ambientale: il potenziale ecologico delle mobilitazioni operaie », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 45, n°1-2, 177-178, 2023, p. 99.

72 R. Semenza, « La retorica dei green jobs », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 44, n°3, 175, 2022, p. 359.

73 I. Canfora, « La giusta transizione ecologica nel settore agroalimentare europeo: politica agricola comune, sviluppo sostenibile e strategie occupazionali », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 45, n°4, 180, 2023, p. 563.

74 E. Verdolini et C. Belpietro, « Giusta transizione ecologica: l'impatto delle tecnologie digitali », *op. cit.*, p. 205.

75 M. Fernández Ramírez, « Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo », *op. cit.*, p. 103.

76 J. J. Rodríguez Bravo de Laguna, « La transición laboral justa en el contexto de la acción por el clima », *op. cit.*, p. 110.

77 A. Merino Segovia, « Empleo, temporalidad y subcontratación: retos y espacios de intervención de la negociación colectiva », *Revista de derecho social*, n°93, 2021, p. 195.

78 A. Guamán Hernández, « Diligencia debida en derechos humanos: ¿un instrumento idóneo para regular la relación entre derechos humanos y empresas transnacionales? », *op. cit.*, p. 80 ss.

79 S. Borelli, « La retórica de los derechos fundamentales sin democracia económica en la Unión Europea », *Revista de derecho social*, n°102, 2023, p. 28.

sociaux liés au changement climatique[80]. Pour relever ces défis, plusieurs mesures concrètes sont proposées : il est suggéré de mettre en œuvre des programmes de formation continue et de recyclage pour préparer les travailleurs à occuper des emplois dans des secteurs durables[81] ; il est préconisé de renforcer la négociation collective et la participation des travailleurs à la prise de décision liée à la transition écologique[82] ; la nécessité d'une réforme de la sécurité sociale qui tienne compte des principes de justice redistributive pour garantir la protection sociale des travailleurs pendant la transition est soulignée[83] ; l'établissement de normes de travail dans les emplois verts est proposé afin de protéger les droits des travailleurs et d'éviter l'exploitation dans les chaînes de sous-traitance dans le contexte d'une transition juste[84]. Les critiques et les suggestions des juristes susmentionnés soulignent la nécessité d'une approche plus inclusive et démocratique, qui garantisse que la transition verte n'est pas seulement durable sur le plan environnemental, mais aussi équitable et juste pour tous les membres de la société.

B – Le devoir de vigilance en tant que mécanisme de protection des droits de l'homme dans le cadre des activités des entreprises

Le devoir de vigilance est devenu une question centrale dans la réglementation des entreprises, en particulier dans le contexte des droits de l'homme et du développement durable. Ce concept implique que les entreprises doivent identifier, prévenir, atténuer et rendre compte des impacts négatifs que leurs activités peuvent avoir sur les droits de l'homme et l'environnement[85]. L'importance du devoir de vigilance réside dans sa capacité à tenir les entreprises responsables des effets de leurs activités tout au long de la chaîne d'approvisionnement. L'un des principaux défis de la diligence raisonnable est sa mise en œuvre effective dans un environnement mondialisé. Guamán Hernández note que la nature complexe et large du devoir de vigilance rend sa mise en œuvre difficile, car elle englobe divers aspects, des droits du travail à l'impact sur l'environnement[86]. En outre, l'absence de cadre réglementaire harmonisé au niveau mondial pose des problèmes de supervision et de contrôle des obligations

80 M. Barbera, « Giusta transizione ecologica e diseguaglianze: il ruolo del diritto », *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 44, n°3, 175, 2022, p. 339 ss.

81 M. Fernández Ramírez, « Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo », *op. cit*.

82 J. J. Rodríguez Bravo de Laguna, « La transición laboral justa en el contexto de la acción por el clima », *op.cit.*, p. 109 ; M. Giovannone, « Perspectives de régulation des liens entre travail et environnement dans l'UE et en Italie », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°1, 2021, p. 58.

83 C. Ochando Claramunt, « Seguridad Social y equidad », *Revista de derecho social*, n°94, 2021, p. 66.

84 A. Esteve-Segarra, « Cambios jurisprudenciales en subcontratación laboral ¿por qué son una condición necesaria pero no suficiente y por dónde habría que ir en la reforma? », *op. cit.*, p. 39.

85 A. Guamán Hernández, « Diligencia debida en derechos humanos: ¿un instrumento idóneo para regular la relación entre derechos humanos y empresas transnacionales? », *op. cit.*, p. 72.

86 *Ibid*, p. 92.

de diligence raisonnable, en particulier dans les contextes transnationaux. Borelli ajoute que, malgré le développement de la diligence raisonnable en tant qu'outil de gestion des risques des entreprises, ce processus est souvent mené de manière unilatérale, sans implication adéquate des travailleurs et de leurs représentants. L'auteur critique le fait que le débat sur la diligence raisonnable a largement ignoré les droits syndicaux et la démocratie sur le lieu de travail, ce qui peut conduire à des évaluations des risques et à des mesures d'atténuation qui ne tiennent pas pleinement compte des implications pour les droits des travailleurs[87].

La diligence raisonnable a d'importantes implications économiques et sociales. Semenza souligne que l'absence d'une vision systématique de la nécessité de profils professionnels spécifiques dans le contexte de la transition verte peut entraver la mise en œuvre efficace du devoir de vigilance[88]. Leonardi suggère que la diligence raisonnable devrait faire partie d'une approche plus large qui intègre la protection de l'environnement et la justice sociale, en veillant à ce que les travailleurs et les communautés affectées soient impliqués dans les processus de prise de décision[89]. Cela implique que les politiques de diligence raisonnable doivent s'attaquer aux inégalités sociales et promouvoir l'inclusion des travailleurs dans les stratégies de durabilité. Dans la lutte contre les déséquilibres sociaux liés au changement climatique, le rôle que la réglementation peut jouer et la manière dont la diligence raisonnable peut être un outil efficace pour corriger les inégalités sont examinés[90]. L'auteur propose que la loi soit plus active dans la réglementation des pratiques des entreprises, en veillant à ce que les entreprises ne se contentent pas de respecter les exigences minimales, mais adoptent une approche proactive et efficace pour éviter les dommages.

D'un point de vue réglementaire, l'Union européenne a progressé dans la mise en œuvre du devoir de vigilance, notamment avec la proposition de directive européenne obligatoire sur le devoir de diligence en matière d'environnement et de droits de l'homme pour les entreprises, qui impose aux entreprises l'obligation de mettre en œuvre des processus de diligence raisonnable dans le cadre de leurs activités et de leurs chaînes d'approvisionnement[91]. En l'absence d'un cadre réglementaire solide et de mécanismes de contrôle efficaces, le devoir de vigilance risque de devenir une simple formalité, sans entraîner de réels changements dans les pratiques commerciales. Il est essentiel que les politiques de diligence raisonnable incluent la participation des travailleurs et que des normes soient élaborées pour que les entreprises rendent des comptes de manière transparente[92].

---

87 S. Borelli, « La retórica de los derechos fundamentales sin democracia económica en la Unión Europea », *op. cit.*, p. 28.

88 R. Semenza, « La retorica dei green jobs », *op. cit.*, p. 359.

89 E. Leonardi, « La giusta transizione tra questione sociale e questione ambientale: il potenziale ecologico delle mobilitazioni operaie », *op. cit.*, p. 99.

90 M. Barbera, « Giusta transizione ecologica e diseguaglianze: il ruolo del diritto », *op. cit.*, p. 339.

91 A. Guamán Hernández, « Diligencia debida en derechos humanos: ¿un instrumento idóneo para regular la relación entre derechos humanos y empresas transnacionales? », *op. cit.*, p. 89.

92 La Directive (UE) 2024/1760 du Parlement européen et du Conseil relative au devoir de diligence des entreprises en matière de développement durable a été adoptée le 13 juin 2024.

III – LA NÉCESSITÉ DE RENFORCER LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES

De nombreux thèmes abordés dans la littérature récente peuvent être reliés à un besoin généralisé de protection – ou de plus de protection – pour les travailleurs dans un monde du travail en pleine mutation.

L'examen de cette question sous l'angle de la « perspective de la vulnérabilité » peut être utile pour décrire la précarité et les risques qui affectent aujourd'hui la vie concrète des individus. Lorsque l'on examine les changements, tels que les transitions numériques et vertes, il est intéressant d'adopter une approche basée sur une idée de vulnérabilité mettant en cause

> les déterminants sociaux et économiques qui rendent les individus plus exposés au risque de subir des inégalités de traitement ou d'accès aux biens et aux ressources, des discriminations, de la précarité et de l'exploitation, posant des défis de plus en plus complexes et étendus également au droit, en particulier à la définition des garanties et des protections juridiques nécessaires à l'État et aux institutions[93].

Dans les articles analysés, de nombreuses dimensions différentes de la vulnérabilité sont décrites, en relation avec différents groupes de travailleurs. En général, les chercheurs se concentrent sur un facteur ou un élément de vulnérabilité particulier, en analysant le contexte socio-économique, le cadre juridique applicable et ses pièges dans la protection du groupe concerné.

Par exemple, en examinant les politiques de transition juste dans le contexte de l'Amérique latine, Olmos Giupponi fait valoir la nécessité d'une « approche du Sud global » – qui prend en compte les conditions socio-économiques et environnementales spécifiques de la région – et de donner la priorité aux besoins des groupes vulnérables. Elle adopte une notion « contextuelle » et intersectionnelle de la vulnérabilité, en se concentrant sur les vulnérabilités liées au genre, à la race, à la santé et à l'âge afin d'identifier les groupes particulièrement exposés au changement climatique ; en raison de la perspective régionale adoptée, l'auteur examine « seulement » certains facteurs qui sont particulièrement pertinents, car ils conduisent à adapter le droit du travail et les cadres politiques, tels que l'évolution des modèles de travail en réponse aux événements climatiques extrêmes, qui ont créé de « nouvelles vulnérabilités » pour les travailleurs, en particulier dans l'économie informelle de l'agriculture, de la construction et des services[94].

Différentes dimensions de la vulnérabilité ont été explorées dans d'autres documents. Par exemple, Kovacs s'intéresse aux personnes vulnérables qui travaillent sur des plateformes. Elle reconnaît que le discours académique et politique sur la manière d'améliorer les conditions de ces travailleurs « se concentre principalement sur la question du statut ». Elle considère l'hétérogénéité du

93 S. Zullo, « Lo spazio sociale della vulnerabilità tra "pretese di giustizia" e "pretese di diritto". Alcune considerazioni critiche », *Politica del diritto*, vol. 47, n°3, 2016, p. 487.

94 B. Olmos Giupponi, « Just Transition in the Global South: Alternative Approaches from Latin America », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 39, n°3/4, 2023, pp. 391-392.

champ d'application personnel des droits du travail dans les États membres de l'UE et soutient que

> les réglementations qui se concentrent moins sur la relation entre l'employeur et le travailleur, et plus sur l'impact d'un régime sur le public, fournissent une protection plus appropriée aux personnes qui ne correspondent pas à la relation d'emploi traditionnelle[95],

comme c'est le cas pour les travailleurs des plateformes. Se concentrant sur la question du besoin de protection des travailleurs des plateformes dans une perspective similaire, Bellomo se demande s'il est nécessaire d'aborder ces questions en maintenant les catégories et réglementations traditionnelles, « en essayant de les adapter aux nouvelles réalités du travail » ou en créant « des domaines réglementaires spécifiques prenant en compte les caractéristiques particulières des formes émergentes de travail »[96]. Dans son raisonnement sur les transformations causées par la numérisation, Zoppoli conclut qu'aujourd'hui, en raison de la pertinence du résultat de la prestation et de la restriction conséquente de la liberté contractuelle des travailleurs, de nouvelles protections pour tous les travailleurs sont nécessaires, allant au-delà du paradigme traditionnel basé sur la division binaire entre salarié et travailleur indépendant[97].

Même si elle ne parle pas explicitement de vulnérabilités, Fredman se concentre sur les femmes, qui « sont confrontées à des risques spécifiquement liés au genre en raison du changement climatique », ce qui pourrait exacerber les inégalités préexistantes[98]. Cette condition de vulnérabilité est souvent liée au rôle des femmes dans la reproduction sociale ou à leur exclusion de la propriété. En outre, elle considère que les différents « lieux sociaux » dans lesquels les femmes vivent influencent leurs conditions : c'est pourquoi « les femmes racialisées et migrantes, les femmes vivant dans la pauvreté et les femmes handicapées, en particulier, requièrent une attention particulière[99] ».

Comme nous l'avons montré, la nécessité de garantir une « protection efficace pour les travailleurs les moins protégés » dans le contexte des récentes transitions est largement répandue. Elle est également reconnue par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'UE, dont les agendas contiennent des propositions visant à contrer les inconvénients de la transformation numérique et de la transition verte. Il s'agit d'un bon point de départ, même si certains chercheurs, comme Potocka-Sionek et Aloisi, pensent que « cela n'a pas beaucoup de sens pour les régulateurs de se concentrer uniquement sur les formes de travail

---

95 E. Kovacs, « The Different Rights of a 'Worker': A Comparative View », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 39, n°2, 2023, p. 151.

96 S. Bellomo, « Platform work, protection needs and the labour market in the Labour law debate of recent year », *Diritti Lavori Mercati International*, n°2, 2022, p. 166.

97 L. Zoppoli, « Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione », *Diritti Lavori Mercati*, n°1, 2022, p. 74.

98 S. Fredman, « Greening the Workforce: A Feminist Perspective », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 39, n°3&4, 2023, pp. 338-339.

99 *Ibid.*

induites par le numérique[100] ». Un examen plus général des vulnérabilités et de leurs intersections serait utile.

A – Des mesures pour réduire les écarts entre les femmes et les hommes et promouvoir l'égalité entre les sexes

Commencer l'analyse des vulnérabilités par les questions de genre peut sembler démodé. Cependant, l'inégalité entre les femmes et les hommes est toujours un problème et un sujet actuel dans la littérature sur le droit du travail. En effet, parmi les articles publiés, nous avons identifié plusieurs études sur les écarts entre les femmes et les hommes, la promotion de l'égalité des chances, l'égalité de rémunération, la discrimination fondée sur le sexe, le féminisme syndical et la négociation collective pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la segmentation sexuée du marché du travail, etc. Ces études décrivent comment les femmes sont surreprésentées dans l'emploi informel et précaire et qu'elles consacrent plus de temps que les hommes aux soins non rémunérés dans une perspective mondiale[101].

Conformément à l'idée susmentionnée, nous voudrions souligner que « les femmes ne sont pas plus faibles » en soi : le fait que de nombreuses femmes soient confrontées à davantage d'obstacles que les hommes – et qu'elles assument également la double charge du travail et des responsabilités de soins (*care*) – dépend de leurs conditions sociales et du cadre juridique. Par conséquent, pour améliorer leur situation sur le lieu de travail, il est nécessaire d'introduire des amendements à la « législation sexiste existante, combinée à une mise en œuvre concrète[102] ».

Certaines publications étudient ce sujet dans le contexte de l'UE, en se concentrant sur l'impact de l'approbation de la Directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants[103]. En effet, dans l'UE – ainsi que dans le reste du monde – la promotion des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été définie comme un outil pertinent pour poursuivre l'égalité entre les femmes et les hommes[104]. L'attention portée à ce sujet est liée à la prise de conscience des difficultés persistantes auxquelles les femmes

---

100 N. Potocka-Sionek et A. Aloisi, « '*Festina Lente*': The ILO and EU Agendas on the Digital Transformation of Work », *op. cit.*, p. 36.

101 N. Vyas, « Undermining the role of women in the economy: the interplay between paid work and unpaid care work in India », *Industrial Law Journal*, vol. 51, n°4, 2022, p. 904 ; S. Marshall, K. Taylor et S. Tödt, « Gendered distributive injustice in production networks: implications for the regulation of precarious work », *Industrial Law Journal*, vol. 52, n°1, 2023, p. 107 ; P. Bozzao, « Il welfare dei figli, tra Family act e (attuazione della) Direttiva EU n. 2019/1158 », *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, vol. 4, 2022, p. 587.

102 N. Vyas, « 'Gender inequality- now available on digital platform': an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union », *European Labour Law Journal*, vol. 12, n°1, 2021, p. 38.

103 M. L. de La Flor Fernández, « La Directiva sobre conciliación y su trasposición en España », *Temas laborales*, n°168, 2023, p. 37.

104 G. Mitchell, « Shared Parental Leave: Can transferable Maternity Leave Ever Encourage Fathers to Care? », *Industrial Law Journal*, vol. 52, n°1, 2023, p. 149.

sont confrontées dans le monde du travail et, plus généralement, au sein de la société, en raison des stéréotypes sur les rôles et les compétences des femmes. La conséquence de la charge des soins familiaux est qu'elles ont tendance à recevoir des salaires plus bas et à avoir des opportunités de carrière limitées. La Directive 2019/1158, de manière significative, élargit l'approche axée sur la mère à celle considérant une typologie des rôles parentaux partagés[105], du congé parental à la conciliation, dans le but de promouvoir un rééquilibrage égalitaire des tâches de soins entre les parents[106] . Certaines avancées « vers une approche du travailleur et de l'aidant plus neutre du point de vue du genre » ont été réalisées, même si la directive ne remet pas en question la priorité traditionnelle accordée au rôle d'aidant de la mère[107]. Pour permettre aux mères de « maintenir un lien positif avec la population active », il faudrait avant tout modifier le lieu de travail et reconnaître la valeur sociale du travail de soins. Si les hommes étaient considérés comme également susceptibles de fournir des soins, les employeurs n'auraient aucune raison de discriminer les femmes, ce qui renforcerait réellement l'égalité[108]. Par conséquent, afin de remettre en question les hypothèses sexistes concernant les soins, la question principale est de « les éloigner du statut secondaire de soutien à la mère pour reconnaître que les pères ont leurs propres responsabilités en matière de soins » : une plus grande attention portée aux hommes, afin de faciliter le « lien père-nourrisson » – et leur engagement familial subséquent dans les soins aux enfants, qui est strictement lié à leur demande de congés[109] – semble nécessaire. À cet égard, la Directive 2019/1158 devrait être accueillie favorablement, car dans la définition du congé de paternité, à l'article 3(1)(a), elle fait explicitement référence aux responsabilités des pères en matière de soins[110]. De manière pragmatique, pour que cela fonctionne et éviter que les congés non utilisés « ne servent à institutionnaliser le désavantage des femmes sur le marché du travail », le congé parental partagé devrait être amélioré par des congés rémunérés ou les primes et le droit de demander un travail flexible devraient être étendus[111].

En effet, la possibilité de recourir au travail à distance, ainsi que la possibilité de demander des heures réduites ou de changer de régime de travail, pourraient encourager davantage de personnes à combiner travail et responsabilités

105 R. Zucaro, « Conciliazione vita-lavoro e gender gap nella cura. L'evoluzione legislativa nel prisma del quadro normativo europeo », *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, vol. 2, 2022, p. 311.

106 L. Calafà, U. Gargiulo et C. Spinelli, « Introduzione », *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, vol. 4, 2022, p. 557.

107 M. Weldon-Johns, « EU work-family policies revisited: Finally challenging caring roles? », *European Labour Law Journal*, vol. 12, n°3, 2021, p. 302.

108 G. Mitchell, « Shared Parental Leave: Can Transferable Maternity Leave Ever Encourage Fathers to Care? », *op. cit.*, p. 162 ss.

109 M. Hack, « Working-life out-of-balance? Legal responses in the EU and Norway to parenthood and caregiving in times of crisis », *Diritti Lavori Mercati International*, n°1, 2023, p. 127.

110 M. Weldon-Johns, « EU work-family policies revisited: Finally challenging caring roles? », *op. cit.*, p. 308.

111 G. Mitchell, « Shared Parental Leave: Can Transferable Maternity Leave Ever Encourage Fathers to Care? », *op. cit.*, p. 162 ss ; M. Weldon-Johns, « EU work-family policies revisited: Finally challenging caring roles? », *op. cit.*, p. 320.

d'aidant[112]. La Directive (UE) de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée prévoit le droit de demander des modalités de travail flexibles à des fins de soins ; néanmoins, son libellé comporte un écueil : il appartient aux États membres de déterminer la signification de la flexibilité, ce qui a pour conséquence qu'elle « peut ne pas intégrer un véritable choix et une véritable flexibilité dans la pratique », risquant ainsi de compromettre dans les faits l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de renforcer les modèles traditionnels d'organisation familiale du travail[113].

Sedacca critique la dévaluation du travail socialement reproductif, en se concentrant sur les conditions de travail des travailleurs domestiques. Ces travailleurs bénéficient généralement d'une protection moindre du droit du travail par rapport aux autres travailleurs – notamment des horaires de travail plus longs, des difficultés à identifier les heures à comptabiliser comme du travail et l'exclusion du droit au salaire minimum légal – même s'ils jouent un rôle crucial dans la satisfaction des besoins de la société. Cette dévalorisation est strictement liée à « la construction systématique du travail effectué à la maison et dans la famille, généralement par les femmes, comme inférieur et moins important que le travail dans la sphère « publique », et comme ne devant pas être récompensé au même titre que d'autres travaux « productifs ». À l'inverse, le travail socialement reproductif joue également un rôle important pour « produire et reproduire le travail – c'est-à-dire la capacité de travailler » : elle affirme donc que le travail « reproductif » effectué principalement par les femmes à la maison est « indissociable des autres travaux »[114].

L'égalité des sexes a été explicitement prise en compte à la lumière des transitions verte et numérique.

Ces dernières années, les documents de politique internationale relatifs au changement climatique ont accordé une attention croissante à « l'action climatique sensible au genre[115] ». Cette perspective est bien sûr importante, mais il ne suffit pas de mentionner l'importance de la promotion de l'égalité des sexes et du « travail décent pour les femmes » : il existe un risque que les mesures proposées reproduisent les inégalités actuelles entre les sexes dans le monde du travail, en renforçant les stéréotypes sexistes, puisque « de nombreux cadres de transition juste ont été modelés sur le paradigme d'un travailleur masculin, employé à temps plein, relativement sûr et souvent syndiqué ». Pour faire face à ce risque, il est nécessaire d'aller au-delà de la conception formelle de l'égalité, en adoptant « une compréhension explicitement féministe et multidimensionnelle de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ». À cette fin, Fredman souligne l'importance de

---

112 L. Waddington et M. Bell, « The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive - A comparative perspective », *European Labour Law Journal*, vol. 12, n°4, 2021, p. 508.

113 M. Weldon-Johns, « EU work-family policies revisited: Finally challenging caring roles? », *op. cit.*, p. 312 ss.

114 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, pp. 777-778 ; Voir aussi S. Borelli, « Le diverse forme dello sfruttamento nel lavoro domestico di cura », *Lavoro e diritto*, vol. 35, n°2, 2021, p. 281.

115 S. Fredman, « Greening the Workforce: A Feminist Perspective », *op. cit.*, p. 337.

s'attaquer aux désavantages liés au genre, y compris « les obstacles juridiques, les déséquilibres de pouvoir et la pauvreté en termes de temps », ainsi que de remédier aux stéréotypes les plus courants , selon lesquels les femmes s'occupent principalement des enfants ou sont responsables du travail domestique, ce qui les empêche « d'entrer sur le marché du travail dans des conditions d'égalité », les reléguant dans des emplois mal rémunérés, précaires et informels[116].

Certaines questions de genre sur les plateformes numériques émergent, notamment la « propagation de la flexibilité ». D'un point de vue intersectionnel, il est nécessaire d'améliorer les conditions des femmes occupant des emplois atypiques, en abordant correctement les questions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que de faciliter leur « transition d'un travail précaire à un travail à temps plein en rendant les conditions de travail adaptées aux femmes » ; sinon, les soins non rémunérés et le travail domestique resteront des questions non résolues, avec le risque supplémentaire pour les femmes travaillant dans l'économie des plateformes que les horaires de travail flexibles rendent cet équilibre plus difficile[117].

Le travail sur des plateformes numériques augmente également le risque de discrimination entre les sexes en matière de rémunération et de répartition des emplois. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste un problème sur le marché du travail « traditionnel ». La revendication de longue date d'un salaire égal pour un travail égal a conduit à l'adoption de la Directive (UE) 2023/970 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations et des mécanismes de contrôle, et par les critères d'évaluation d'un travail comparable et de l'identification d'un comparatif approprié.

Le risque de discrimination fondée sur le genre sur les plateformes numériques et la plus grande vulnérabilité des femmes – y compris en ce qui concerne l'écart de rémunération – découlent également du profilage des travailleurs, qui prend souvent en considération leur sexe et leur âge[118]. Cela est lié à l'impact discriminatoire potentiel des systèmes algorithmiques de prise de décision. Il est prouvé que ce type de discrimination a également un impact en termes de distribution stéréotypée des offres d'emploi. Xenidis montre que « les algorithmes facialement "neutres" sont toujours discriminatoires » et – pour lutter contre cette injustice – propose de partir d'une « présomption de partialité algorithmique », au lieu de considérer les systèmes d'IA comme « neutres par défaut ». Cette présomption aurait pour conséquence de considérer « toute absence de mesures préventives contre les biais algorithmiques entraînant une discrimination » comme une forme de négligence et « les algorithmes discriminatoires non contrôlés » comme relevant de la « catégorie des "instructions de discrimination" ». Il en résulterait une obligation d'action positive, c'est-à-dire de prendre des mesures préventives raisonnables contre la discrimination algorithmique[119].

---

116 *Ibid*, pp. 344-345.

117 N. Vyas, « 'Gender inequality- now available on digital platform': an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union », *op. cit.*, p. 38.

118 *Ibid*, p. 48.

119 R. Xenidis, « Algorithmic neutrality vs neutralising discriminatory algorithms: for a paradigm shift in EU anti-discrimination law », *Lavoro e diritto*, vol. 36, n°4, 2022, p. 769 ss.

B – La protection des travailleurs indépendants économiquement dépendants

De nombreux articles traitent des vulnérabilités et du besoin émergent de protection des travailleurs indépendants[120].

Plusieurs contributions affirment que, même s'il a son importance, le statut d'emploi ne permet plus d'identifier les travailleurs qui ont besoin de protection[121]. Prenant l'exemple des créateurs de contenu/influenceurs sur *Instagram* ou *YouTube*, qui sont formellement indépendants, même s'ils dépendent de la plateforme à de nombreux points de vue, Barnard affirme que la division binaire traditionnelle entre les salariés – et les travailleurs lorsque nous prenons en compte le système juridique britannique – et les indépendants, avec des protections du droit du travail limitées au premier groupe parce qu'ils « sont vulnérables/dépendants », semble être anachronique[122]. Dans le monde en ligne, cette question est exacerbée par la « plus grande confusion des distinctions et des rôles » : en particulier, après l'affirmation de l'économie des plateformes, le travail indépendant est « un terme hétérogène », qui inclut « des entrepreneurs authentiques hautement qualifiés qui prennent des risques, mais aussi des travailleurs migrants peu qualifiés et faiblement rémunérés, et tout ce qui se trouve entre les deux[123] ». Dans ce panorama, le travail indépendant, défini comme « une activité exercée ˝par soi-même˝ et conçue en négatif comme étant ˝sans contrainte de subordination˝ », « masque la complexité d'une catégorie qui ne correspond à aucune réalité positive homogène »[124] : il montre « une fracture progressive entre les normes et la réalité sociale » qui peut avoir des conséquences importantes également au niveau axiologique. Par conséquent, la faiblesse des travailleurs indépendants par rapport à un ou plusieurs principes, « dont le déséquilibre structurel est comparable à celui des salariés[125] » et l'augmentation

120 C. Hiessl, « Introduction: Special Issue on Income Support for Self-Employed Workers in the Wake of the Pandemic », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 38, n°4, 2022, p. 415.

121 A. Baylos Grau, « Derecho del trabajo: itinerario de viaje », *Revista de derecho social*, n°104, 2023, p. 23 ; T. Novitz, « Gig work as a manifestation of short-termism: crafting a sustainable regulatory agenda », *op. cit.*, p. 660 ; M. Biasi, « An Essay on Liberty, Freedom and (Decent) Work », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 38, n°3, 2022, p. 359.

122 C. Barnard, « The Serious Business of Having Fun: EU Legal Protection for Those Working Online in the Digital Economy », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 39, n°2, 2023, p. 127.

123 S. McCrystal et T. Hardy, « Filling the Void? A Critical Analysis of Competition Regulation of Collective Bargaining Amongst Non-employees », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 37, n°4, 2021, p. 359 ; Voir aussi A. Bogg, « Square pegs in round holes? Collective bargaining and the self-employed », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 42, n°1, 2021, p. 409 ; C. Hiessl, « Germany: The Self-Sufficient Entrepreneur Trope and the Pandemic Gnawing Away at It », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 38, n°4, 2022, p. 505.

124 A. Perulli, « A critique of self-employment », *European Labour Law Journal*, vol. 13, n°2, 2022, p. 306.

125 E. Gramano, « Self-Employment in the EU and Italian Legal Systems: Recent Trends and Missed Steps », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 38, n°4, 2022, p. 469 ; Voir aussi J. L. Gil, « Collective bargaining for the self-employed », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 42, n°1 2021, p. 327.

substantielle du nombre de travailleurs pauvres parmi les indépendants[126] suscitent un nouveau besoin de protection sociale.

Certains articles se concentrent sur des groupes spécifiques de travailleurs indépendants particulièrement vulnérables, tels que les travailleurs indépendants économiquement dépendants. L'UE n'a jamais fourni de « protection directe » à ces travailleurs, se concentrant plutôt sur la lutte contre le faux travail indépendant ou sur l'extension de certaines protections déjà accordées aux salariés à certains groupes de travailleurs atypiques, qui sont vulnérables d'un point de vue socio-économique[127]. À l'inverse, certaines protections sociales sont accordées aux travailleurs indépendants au niveau national. Par exemple, en Italie, d'une part, le champ d'application de l'emploi standard a été élargi aux « collaborations organisées par le donneur d'ordre[128] » ; d'autre part, certains droits et protections ont été accordés aux indépendants dans la réforme de 2017[129] et d'autres dispositions législatives ont accordé une protection supplémentaire à un certain groupe d'indépendants, comme le droit à une rémunération minimale pour les journalistes ou les coursiers à vélo[130].

L'approche adoptée dans la directive sur les plateformes de l'UE mérite d'être examinée. Plusieurs articles étudient le contenu de la directive sur les plateformes – qui n'était alors qu'une proposition de directive. Kovacs définit l'approche de la directive comme ambiguë. Conformément à l'approche traditionnelle de l'UE en matière de mesures de protection des travailleurs indépendants, dans le but de corriger le déséquilibre de pouvoir entre les plateformes et la personne effectuant un travail sur plateforme et de faciliter la correction du faux travail indépendant, d'une part, la directive cherche à élargir le champ d'application de l'emploi standard pour y inclure le travail sur plateforme. Elle oblige les pays de l'UE à établir une présomption réfutable d'emploi « sans précédent[131] ». Kovacs affirme qu'elle n'aborde pas les difficultés de la division binaire, tant que la présomption d'une relation d'emploi dépend de la présence de faits indiquant le contrôle et la direction de l'exécution du travail – conformément à la législation nationale et aux conventions collectives en vigueur, ainsi qu'en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE – qui, dans de nombreux pays, « ressemble déjà à l'exigence principale de la subordination[132] ». D'autre part, elle définit la catégorie des « personnes effectuant un travail sur une plateforme », en leur accordant certains droits minimaux indépendamment de leur statut, tels que des

126 O. Razzolini, « Self-employed workers and collective action: A necessary response to increasing income inequality », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 42, n°2, 2021, p. 293.

127 E. Gramano, « Self-Employment in the EU and Italian Legal Systems: Recent Trends and Missed Steps », *op. cit.,* p. 453.

128 Article 2 du Décret législatif n°81/2015.

129 Loi n°81/2017.

130 E. Villa, « Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'Unione Europea: prove di dialogo », *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, vol. 2, 2022, p. 289.

131 E. Gramano, « Self-Employment in the EU and Italian Legal Systems: Recent Trends and Missed Steps », *op. cit.*, p. 455.

132 E. Kovacs, « The Different Rights of a 'Worker': A Comparative View », *op. cit.*, pp. 155-156.

règles sur la gestion algorithmique pour assurer une supervision humaine des décisions importantes qui affectent directement ces travailleurs ainsi que la transparence et la protection des données[133].

Une autre question concerne ce que l'on appelle la « décote de plateforme », c'est-à-dire le travail non rémunéré découlant de la fragmentation du travail « en tâches plus petites et plus spécifiques », afin d'exclure du champ de la rémunération « une partie du temps ou des activités nécessaires à l'accomplissement des tâches », transférant ainsi les coûts liés à l'organisation du travail aux travailleurs et contournant certaines des obligations imposées aux employeurs traditionnels. Mangan, Muszyński et Pulignano affirment que les solutions existantes qui s'appuient essentiellement sur la reclassification peuvent réduire ce rabais. À cet égard, la directive européenne sur les plateformes de travail est un outil important. Toutefois, cette approche ne protège pas les travailleurs indépendants des plateformes. Pour aborder les conditions de travail de ces derniers, les auteurs suggèrent deux « voies supplémentaires et alternatives ». Selon la première, la protection des conditions de travail, au moins dans les domaines du temps de travail, de la sécurité et de la santé, et de l'intermédiation du travail, devrait couvrir « toutes les personnes effectuant un travail qui sont économiquement dépendantes des plateformes », quelle que soit la classification de la relation contractuelle. Comme cette approche peut s'avérer difficile en raison du prisme de la jurisprudence et du cadre réglementaire de l'UE à l'égard du statut d'emploi, ils proposent, comme alternative, d'étendre aux micro-entrepreneurs sur les plateformes numériques de travail le champ d'application « uniquement » des réglementations en matière de sécurité au travail et de santé, car il s'agit du domaine « le plus faisable et le plus prometteur » pour intervenir dans le but de limiter le travail non rémunéré[134].

Vue la précarité socio-économique des travailleurs indépendants et leur pouvoir de négociation réduit, la capacité des travailleurs à conclure des conventions collectives est aujourd'hui de plus en plus reconnue[135], tout comme l'impact des « interdictions de concurrence contre la fixation des prix » sur la capacité des travailleurs à s'organiser pour obtenir des salaires et des conditions de travail décents[136]. À cet égard, Razzolini se réfère à certains textes législatifs[137] et cite certains arrêts de la Cour suprême américaine, de la Cour suprême du Canada et du Comité européen

133 N. Potocka-Sionek et A. Aloisi, « '*Festina Lente*': The ILO and EU Agendas on the Digital Transformation of Work », *op. cit.*, p. 61 ; E. Kovacs, « The Different Rights of a 'Worker': A Comparative View », *op. cit*.

134 D. Mangan, K. Muszyński et V. Pulignano, « The platform discount: Addressing unpaid work as a structural feature of labour platforms », *Europan Labour Law Journal*, vol. 14, n°4, 2023, p. 545.

135 E. Gramano, « Self-Employment in the EU and Italian Legal Systems: Recent Trends and Missed Steps », *op. cit.*, p. 453 ; E. Kovacs, « The Different Rights of a 'Worker': A Comparative View », *op. cit.*, p. 151 ; T. Novitz, « Gig work as a manifestation of short-termism: crafting a sustainable regulatory agenda », *op. cit.*, p. 636 ; E. Villa, « Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'Unione Europea: prove di dialogo », *op. cit.*, p. 291.

136 S. McCrystal et T. Hardy, « Filling the Void? A Critical Analysis of Competition Regulation of Collective Bargaining Amongst Non-employees », *op. cit.*, p. 355.

137 *Cf.* la Loi américaine *Clayton Act*, Section 17, qui exempte les négociations collectives des lois *antitrust*.

des droits sociaux[138], affirmant que la raison d'être des mécanismes collectifs est « le déséquilibre du pouvoir entre les fournisseurs et les employeurs de main-d'œuvre », « alors que la distinction entre les salariés et les travailleurs indépendants n'est pas pertinente ». Sur ces bases, l'auteure soutient que le droit de négocier collectivement doit être accordé à tous les travailleurs indépendants « qui n'ont aucune influence substantielle sur le contenu des conditions contractuelles »[139]. Mc Crystal et Hardy décrivent un amendement intéressant de 2021 dans la réglementation australienne du droit de la concurrence. La Loi australienne sur la concurrence et la consommation de 2010 autorise les groupes de petites entreprises, y compris les travailleurs indépendants, à s'engager dans des formes limitées de négociation collective ; l'amendement susmentionné a établi certaines exemptions qui permettent à certains groupes de travailleurs indépendants de négocier des conventions collectives sans avoir besoin d'une autorisation préalable[140]. Mc Crystal explique le concept de « bénéfice public » adopté par le droit australien de la concurrence. Ce concept est « fermement ancré dans les notions d'efficience-efficacité dans la passation de contrats, dans l'allocation de biens et de services, et dans la fourniture de biens et de services » et « fonctionne comme la reconnaissance, dans un modèle réglementaire basé sur la concurrence, que l'action collective de groupes de travailleurs indépendants peut produire un bien public »[141]. Par conséquent, il semble indiscutable « que ce n'est pas la qualification juridique de la relation de travail comme contrat de travail, mais l'existence de disparité sociale et économique qui justifie les droits collectifs[142] ». Même si les lignes directrices de la Commission européenne accordant l'immunité *antitrust* aux conventions collectives signées par certaines catégories de travailleurs indépendants constituent une « première reconnaissance importante des protections collectives au-delà de la subordination[143] », un écueil à l'application effective du droit à la négociation collective pour les indépendants peut être lié à la structure actuelle des systèmes de relations industrielles existants : en effet, de nombreux systèmes de relations industrielles risquent de n'autoriser que des « versions assouplies ou diluées de la négociation collective », en raison de règles peu adaptées aux travailleurs indépendants[144].

---

138 Comité européen des droits sociaux, Décisions sur le fond, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) c. Irlande*, Plainte n°123/2016, 12 septembre 2018.

139 O. Razzolini, « Self-employed workers and collective action: A necessary response to increasing income inequality », *op. cit.*, p. 312.

140 S. McCrystal et T. Hardy, « Filling the Void? A Critical Analysis of Competition Regulation of Collective Bargaining Amongst Non-employees », *op. cit.*, p. 357.

141 S. McCrystal, « Collective bargaining by self-employed workers in Australia and the concept of "public benefit" », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 42, n°2, 2021, p. 288.

142 O. Razzolini, « Self-employed workers and collective action: A necessary response to increasing income inequality », *op. cit.*, p. 307.

143 M. Giovannone, « Guidelines on collective agreements regarding the solo self-employed persons: another (controversial) immunity to EU competition rules », *Diritti Lavori Mercati International*, n°2, 2023, p. 61.

144 C. Stylogiannis, « The effective application of the right to collective bargaining for self-employed (platform) workers: 'Not such an easy task' », *European Labour Law Journal*, vol. 14, n°4, 2023, p. 512.

C – L'évaluation des instruments du droit du travail pour la protection des personnes vulnérables

Puisque nous avons défini la vulnérabilité comme un caractère qui peut intéresser chaque individu en fonction du contexte social et économique, il faut également répondre à des besoins de protection plus « généraux », dans le sens où il existe des problèmes émergents qui peuvent avoir un impact sur de nombreux travailleurs, qui sont vulnérables pour différentes raisons.

Plusieurs chercheurs décrivent l'augmentation de la pauvreté au travail comme un phénomène affectant « avec plus d'intensité des groupes particuliers de travailleurs[145] ». En effet, selon la définition européenne de la pauvreté au travail et les données d'Eurostat, les salariés standards peu qualifiés travaillant dans des secteurs à bas salaires, sont des travailleurs indépendants isolés, des travailleurs flexibles, des travailleurs occasionnels ou des travailleurs de plateformes, particulièrement vulnérables au risque de pauvreté au travail. En raison de la nature multiforme de ce phénomène – sur la base de l'étude du cadre réglementaire qui peut avoir un impact sur les conditions de ces travailleurs – un mélange de politiques combinant des mesures de protection devrait être identifié et rendu « réellement applicable et accessible à ceux qui en auraient le plus besoin[146] ».

L'augmentation de la pauvreté au travail a également été reconnue par les institutions européennes, comme le montre la déclaration du principe n°6 du Socle europén des droits sociaux, qui associe le droit à un salaire équitable assurant un niveau de vie décent à la prévention de la pauvreté au travail, et la Directive 2022/2041 relative à un salaire minimum adéquat dans l'UE. Le contenu et l'impact possible de la directive dans les États membres de l'UE ont été étudiés par de nombreux chercheurs[147]. La directive introduit certaines règles de procédure pour garantir l'adéquation des salaires minimums légaux et – étant donné que la protection du salaire minimum prévue par les conventions collectives s'est avérée adéquate, assurant « un niveau de vie décent dans la plupart des cas[148] » – assurer la promotion de la négociation collective sur la fixation des salaires.

---

145 L. Ratti, A. Garcia-Muñoz et V. Vergnat, « The challenge of defining, measuring and overcoming in-work poverty in Europe: an introduction », *in* L. Ratti (éd.), *In-work poverty in Europe: Vulnerable and under-represented persons in a comparative perspective*, Kluwer Law International, 2022 p. 16.

146 C. Hiessl, « Working, Yet Poor: a comparative appraisal », *in* L. Ratti (éd.), *In-work poverty in Europe: Vulnerable and under-represented persons in a comparative perspective*, *op. cit.*, p. 359.

147 L. Ratti, « The Sword and the Shield: The Directive on Adequate Minimum Wages in the EU », *Industrial Law Journal*, vol. 52, n°2, 2023, p. 477 ; E. Sjödin, « European minimum wage: A Swedish perspective on EU's competence in social policy in the wake of the proposed directive on adequate minimum wages in the EU », *European Labour Law Journal*, vol. 13, n°2, 2022, p. 273 ; V. Bavaro et G. Orlandini, « Salario, legge e contrattazione collettiva in Italia », *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, vol. 4, 2023, p. 507 ; M. Bogoni, « La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (EU) 2022/2041 de 19 de octubre », *Temas Laborales*, n°166, 2023, p. 171.

148 Considérant n°13 de la Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à un salaire minimum adéquat dans l'Union européenne.

Deakin reconnaît que le salaire minimum « est une institution centrale du droit du travail » qui a d'importantes fonctions protectrices, notamment la réduction de la pauvreté au travail et l'amélioration de la dignité au travail. Non moins important, le salaire minimum peut également servir « de base à une économie inclusive et durable », en veillant à ce que les entreprises n'externalisent pas les coûts sociaux sur les communautés et l'État[149]. Après avoir examiné les arguments proposés par le passé au Royaume-Uni pour l'introduction du salaire minimum légal, l'auteur se penche sur le salaire de subsistance national prévu par la législation – qui n'est pas « un véritable salaire de subsistance », même s'il « constitue un pas important dans cette direction » – et le compare au salaire « volontaire » basé sur le calcul des coûts de la vie, promu par la campagne de la *Living Wage Fondation* et assez répandu au Royaume-Uni. Selon Deakin, ce dernier est remarquable car il est « basé sur la communauté et non sur le lieu de travail », ce qui est le signe d'une approche différente – plus centrée sur l'humain – de ce type de vulnérabilité[150].

De nombreuses autres questions pourraient être mentionnées dans le cadre d'un raisonnement sur les mesures susceptibles de protéger les travailleurs les plus vulnérables. Par exemple, Potocka-Sionek et Aloisi pensent que l'un des principaux défis de la transition numérique est l'asymétrie de l'information, qui entrave la capacité des autorités publiques à contrôler et à faire respecter les normes du travail et les droits sociaux fondamentaux[151]. Ils soulignent donc l'importance de promouvoir la transparence des opérations internes et externes des entreprises. D'un autre point de vue, la transparence est également cruciale pour limiter l'utilisation abusive des pratiques de gestion algorithmique[152].

Élevant la discussion à un niveau supérieur, Dermine aborde le thème de la transition verte en soutenant que « la construction d'un droit social durable nécessitera son émancipation progressive de l'idéologie productiviste ». En effet, alors que le productivisme repose sur la croyance que l'augmentation continue de la production et la croissance économique – bien qu'il soit démontré que ces facteurs ne sont pas corrélés au bien-être de la population – sont souhaitables, une réduction de la production et de la consommation de biens superflus sera désormais nécessaire pour faire face au changement environnemental[153]. Ainsi, Dermine affirme que le droit social « doit s'affranchir de l'idéologie productiviste » pour permettre une transition vers un avenir

149 S. Deakin, « Failing to Succeed? The Cambridge School and the Economic Case for the Minimum Wage », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 38, n°2, 2022, p. 234.

150 *Ibid*, p. 230.

151 N. Potocka-Sionek et A. Aloisi, « '*Festina Lente*': The ILO and EU Agendas on the Digital Transformation of Work », *op. cit.*, p. 61.

152 G. Gaudio, « Algorithmic Bosses Can't Lie! How to Foster Transparency and Limit Abuses of the New Algorithmic Managers », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 42, n°3, 2022, p. 707 ; M. Ginsburg, « Fostering Transparency and Limiting the Abusive Use of Algorithmic Management Practices - The View from the United States », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 42, n°3, 2022, p. 743.

153 E. Dermine, « Towards a Sustainable Social Law: What Role for Legal Scholars? », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 39, n°3&4, 2023, p. 317.

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

plus durable[154]. Conformément à cette approche, Deakin présente l'idée de « capitalocène » pour décrire le « changement climatique anthropogénique » comme le résultat du capitalisme et pour démontrer qu'il existe certaines limites structurelles dans l'idée de durabilité qui sous-tend les initiatives récentes qui cherchent à réconcilier la réalisation de profits par les entreprises avec l'internalisation des coûts[155].

Conclusion

L'ensemble des revues analysées fournit une vue d'ensemble des transformations que les transitions numérique et écologique entraînent dans les relations industrielles. Ces transitions présentent à la fois des opportunités et des défis, avec la promesse d'avancées technologiques et économiques. La mise en œuvre de l'IA et des technologies numériques a changé la façon dont le travail est organisé et géré, posant des défis importants en termes de protection de la vie privée et de durabilité environnementale ; en outre, les plateformes numériques et l'utilisation d'algorithmes dans la gestion du travail peuvent conduire à la fragmentation des relations de travail et à la précarité, soulignant l'urgence de développer des cadres réglementaires qui reconnaissent et protègent les travailleurs sur ces plateformes. Dans ce contexte, la transition juste s'impose comme un principe fondamental pour garantir que les changements ne se fassent pas au détriment des travailleurs : l'importance de la participation des travailleurs à la prise de décision et la nécessité de politiques qui favorisent l'inclusion et l'équité dans la transition vers une économie verte et numérique sont soulignées. La diligence raisonnable est présentée comme un outil essentiel pour garantir que les entreprises agissent de manière responsable, mais l'absence de mécanismes efficaces pour contrôler et garantir le respect de ces obligations peut nuire à ses objectifs ; à cet égard, la nécessité d'intégrer la voix des travailleurs dans ces processus est également soulignée.

La présente contribution a également analysé certaines des principales vulnérabilités qui risquent d'être exacerbées par les transitions décrites, ainsi que certains instruments et institutions du droit du travail visant à protéger les travailleurs les plus vulnérables, dans le but d'offrir des éléments pour construire des perspectives critiques sur les institutions politiques et sociales. Dans le cadre décrit, l'équilibre entre la protection contre les vulnérabilités et le suivi des transitions numériques et environnementales semble difficile à trouver. En abordant ces transformations, de nombreux articles soulignent la nécessité de garder à l'esprit la perspective de genre, afin de promouvoir une égalité réelle entre les hommes et les femmes, sans quoi leur rôle dans la reproduction sociale risque d'ajouter des barrières et des charges aux inégalités déjà existantes. La nécessité d'une protection sociale pour les micro-entrepreneurs est également soulignée : le cadre juridique actuel est insuffisant et ne reflète pas pleinement l'organisation des différentes formes de travail. Il conviendrait peut-être d'étudier

154 *Ibid*. p. 334.

155 S. Deakin, « Labour Law and the 'Capitalocene': Law, Work and Nature in the Ecological Long Durée », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 39, n°3&4, 2023, p. 282.

et d'aborder cette question de manière approfondie – en dépassant la division binaire entre salariés et indépendants – en adoptant l'approche volontariste proposée par Kovacs, en commençant par s'interroger sur la protection à laquelle ces travailleurs devraient avoir droit[156].

En conclusion, la vulnérabilité des travailleurs face à ces transitions nécessite une réponse politique globale. La création de cadres juridiques solides qui intègrent la protection des droits des travailleurs, la transparence dans l'utilisation de l'IA et la participation des travailleurs est essentielle pour garantir que les transitions numérique et verte sont justes et équitables. Cela nécessite une approche qui ne se concentre pas uniquement sur la gestion des risques des entreprises, mais qui promeut activement la création d'emplois de qualité, la protection sociale et l'inclusion des travailleurs dans l'économie du futur. Seules une action concertée et une coopération entre les décideurs politiques, les entreprises et les travailleurs peuvent garantir que les transitions actuelles et futures se déroulent dans l'intérêt de la société. À la lumière des récentes transitions et transformations dans la façon de travailler, il semble raisonnable que certains universitaires soutiennent une nouvelle approche des enjeux de droit du travail et une remise en question du modèle traditionnel de protection statutaire.

156 *Ibid.*, p. 282.