



HAL
open science

L'avenir du travail en suspens

Alexandre Charbonneau

► **To cite this version:**

Alexandre Charbonneau. L'avenir du travail en suspens. Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2020, 2020/2, pp.124-129. hal-02936663

HAL Id: hal-02936663

<https://hal.science/hal-02936663v1>

Submitted on 22 Nov 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

2020/2

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDONNÉE PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

ALLISON FIORENTINO (INTRODUCTION), URWANA COIQUAUD (QUÉBEC), GABRIELLE GOLDING (AUSTRALIE), PETER UPSON (NOUVELLE-ZÉLANDE), GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ (MEXIQUE), MELDA SUR (TURQUIE), MARIE-CÉCILE ESCANDE-VARNIOL ET GERHARD BINKERT (ALLEMAGNE), ELENA SEREBRYKOVA ET ELENA SYCHENKO (FÉDÉRATION DE RUSSIE), MERCEDES LÓPEZ BALAGUER ET EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ (ESPAGNE), SÉBASTIEN RANC (FRANCE), MATTHEW W. FINKIN (ÉTATS-UNIS)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO - COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX - LA DÉCISION DU COMITÉ DE STRASBOURG SUR LA RÉCLAMATION N°158/2017 CGIL C/ ITALIE : LA TERRE TREMBLE !

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

SYLVAIN LAULOM

Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

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), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directrice de la publication

Isabelle Daugereilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Secrétaire de rédaction

Marilyne Mondolfi, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), 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** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et Massamba Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermiada Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuán Kiêt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiwicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDONNÉE PAR ALLISON FIORENTINO

- p. 6 ALLISON FIORENTINO**
Introduction - La vie privée du salarié dans la jurisprudence comparée
- p. 14 URWANA COIQUAUD**
Tatouages sur les corps et corps à l'ouvrage : état de la jurisprudence au Québec
- p. 24 GABRIELLE GOLDING**
L'utilisation des réseaux sociaux par les salariés en Australie
- p. 36 PETER UPSON**
La réglementation en matière de dépistage des drogues sur le lieu de travail en Nouvelle-Zélande
- p. 48 GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ**
La protection de la vie privée des travailleurs, un défi pour la législation mexicaine
- p. 56 MELDA SUR**
Vie personnelle et relation de travail dans la jurisprudence en Turquie
- p. 66 MARIE-CÉCILE ESCANDE-VARNIOL ET GERHARD BINKERT**
Le licenciement du salarié pour une activité personnelle à l'origine d'un préjudice ou d'une gêne pour l'entreprise
- p. 76 ELENA SEREBRYAKOVA ET ELENA SYCHENKO**
Les droits de l'employeur sur la vie privée du salarié : étude du droit russe
- p. 86 MERCEDES LÓPEZ BALAGUER ET EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**
Le droit à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Espagne
- p. 94 SÉBASTIEN RANC**
Le respect de la vie personnelle sur le temps et lieu de travail : l'inspection des dossiers informatiques du salarié
- p. 102 MATTHEW W. FINKIN**
Le contrôle de la vie privée par les employeurs: la topographie karstique du droit américain

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

- p. 114** **ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO**
Comité Européen des Droits Sociaux - La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n°158/2017 CGIL c/ Italie : la terre tremble !

ACTUALITÉS

- p. 124** **ALEXANDRE CHARBONNEAU** - OIT - L'avenir du travail en suspens
- p. 130** **ELENA SYCHENKO** - ONU - Les activités des organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme en 2019
- p. 134** **HÉLÈNE PAYANCÉ** - UNION EUROPÉENNE - Complément de pension contributive espagnol et discrimination directe au détriment des pères - CJUE, 12 décembre 2019, Aff. n°C-450/18, WA c./Instituto Nacional de la Seguridad Social
- p. 138** **IOLANDA LUPU** - UNION EUROPÉENNE - Discrimination en raison du sexe et réduction rétroactive des droits acquis à la pension professionnelle - Arrêt de la CJUE du 7 octobre 2019, Aff. n°C-171/18

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 142** **SYLVAIN LAULOM**
TAMÁS GYULAVÁRI, EMANUELE MENEGATTI (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

L'AVENIR DU TRAVAIL EN SUSPENS

Difficile d'ouvrir ces actualités sur un sujet autre que celui de la crise du Coronavirus. Au titre des mesures mises en œuvre pour prévenir la propagation du virus, la 338^e session du Conseil d'administration de l'OIT¹, prévue du 12 au 26 mars 2020 à Genève, a été annulée. Plus significative encore, une première évaluation de l'impact du COVID-19 sur le monde du travail mondial évoque à l'échelle mondiale deux scénarii : le premier, optimiste, envisage la perte de 5,3 millions d'emplois ; le second, pessimiste, la perte de 24,7 millions d'emplois. Publiée le 18 mars 2020, cette étude préliminaire² rappelle également que, comparativement, la crise financière de 2008 avait occasionné la perte de 22 millions d'emplois.

Il est certain que les espoirs suscités par la célébration du Centenaire de l'OIT durant l'année 2019 doivent à présent être regardés dans le contexte de cette crise et que les priorités de l'Organisation à moyen terme devront être revues, afin d'y apporter des réponses.

Pour autant, l'année 2019 a été riche. En France, plusieurs publications³, issues le plus souvent de rencontres et colloques, ont permis de vérifier que la doctrine travailliste continue à s'intéresser au droit international du travail et à l'impact des normes internationales de l'OIT sur les législations nationales. La saga du barème d'indemnisation « Macron », dont les avis rendus par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation le 17 juillet 2019⁴ constituent une étape abondamment commentée⁵, offrait une actualité particulière expliquant sans doute cet intérêt.

1 <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB338/lang--fr/index.htm>

2 ILO, *Covid-19 and world of work : impacts and responses*, Genève, 18/03/2020 : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms738753.pdf>

3 Voir notamment le dossier de la *Semaine Juridique - Social* sur « L'impact des normes et de l'activité de l'OIT sur le droit social français », 30 juillet 2019 ; le numéro spécial de la revue *Droit social*, coordonné par S. Robin-Olivier et consacré au « Centenaire de l'OIT », Janvier 2020 ; la controverse « L'OIT peut-elle relever le défi des multinationales », *Revue de droit du travail*, février 2020, p. 84. L'Institut des sciences sociales et du travail de l'Université Paris I-Panthéon Sorbonne a contribué à cette célébration à travers son colloque « L'organisation internationale du travail en actions depuis 100 ans », coordonné par L. Driguez et N. Maggi-Germain, dont les actes devraient être prochainement publiés.

4 Cass. Ass. Plén., 17 juillet 2019, avis n°15012 et 15013.

5 Voir en particulier les analyses publiées dans le numéro d'octobre 2019 de la revue *Droit social* et dans le numéro de novembre 2019 de la *Revue de droit du travail*.

Parmi les publications recensées, deux méritent d'être signalées :

- Il s'agit tout d'abord des actes d'un colloque international, *Le droit en faveur de la justice sociale*, organisé par le Bureau du Conseiller Juridique du Bureau International du Travail (BIT) à Genève, du 15 au 17 avril 2019⁶. Accessibles gratuitement depuis le site de l'OIT, ils réunissent les contributions de nombreux juristes qui développent des recherches en lien avec les activités normatives de l'Organisation. Ils donnent un accès documenté à leurs travaux. Il est intéressant de noter que ces contributions se traduisent parfois par des prises de position très négatives, et il est à mettre au crédit de l'OIT d'avoir permis cette mise en discussion critique de son action. Un des éléments qui ressort de cette lecture est que la doctrine internationale consacrée à l'OIT est dominée par des auteurs européens et nord-américains, ce qui montre la nécessité d'encourager le développement d'une pensée à la fois géographiquement et linguistiquement plus diversifiée et représentative des sociétés, des populations et des formes de travail que les normes internationales du travail ont vocation à saisir.

- Le second ouvrage est celui dirigé par le Professeur Alain Supiot⁷, au terme d'un colloque organisé au Collège de France⁸. Les contributions réunies dans ce livre émanent notamment de différents titulaires de la chaire France-BIT, ouverte à l'Institut d'études avancées de Nantes depuis 2011⁹. Elles proposent de remonter à une question située en amont de l'étude de l'activité normative de l'OIT : le travail et les transformations contemporaines qui découlent de la révolution numérique, de la crise environnementale et de la globalisation/financiarisation de l'économie. Ces transformations mettent en cause les « catégories de pensée que la révolution industrielle a projetées sur l'agir humain »¹⁰, et il est nécessaire de les renouveler afin de se doter d'un droit du travail cohérent.

Le 21 juin 2019, la 108^e session de la Conférence internationale du travail a adopté la Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019¹¹. Destinée à donner corps aux propositions du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail¹², publié le 22 janvier 2019, et à définir les axes du mandat de l'Organisation pour le siècle à venir, cette Déclaration a souffert, lors de sa négociation, d'un manque de consensus tripartite sur un certain nombre de points clés. Le plus symbolique concerne l'article IIC) du projet de Déclaration, qui énonçait que « La sécurité et la santé au travail constituent un principe et un droit fondamentaux au travail qui s'ajoutent à ceux énoncés dans

6 G. P. Politakis, T. Kohiyama et T. Lieby (ed.), *Law for social justice*, BIT, Genève, 2019 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/publication/wcms_732217.pdf

7 A. Supiot (dir.), *Le travail au XXI^e siècle*, Ivry-sur-Seine, Les Editions de l'Atelier/Les Editions Ouvrières, 2019.

8 « Le travail au XXI^e siècle : Droit, techniques, écoumène », Collège de France, 26-27 février 2019 : <https://www.college-de-france.fr/site/alain-supiot/symposium-2019-02-26-09h15.htm>

9 <https://www.iea-nantes.fr/fr/>

10 A. Supiot, « Introduction. Homo faber : continuité et ruptures », *op. cit.*, p. 15.

11 I. Daugareilh, « La déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! », *Droit social*, 2020, p. 5 ; <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--fr/index.htm>

12 <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/brighter-future/lang--fr/index.htm>

la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998 ». Cette affirmation n'a pas été reprise dans le texte finalement adopté en juin 2019, ce dernier prévoyant seulement que « des conditions de travail sûres et salubres sont fondamentales au travail décent » (Article II D)). L'idée de promouvoir la santé et la sécurité au travail au rang de principe fondamental n'a cependant pas été définitivement écartée et de futures discussions devraient revenir sur ce point¹³.

L'article IV de la Déclaration rappelle la dimension normative du mandat donné à l'OIT. Ainsi, « L'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application revêtent une importance fondamentale pour l'OIT. L'Organisation doit, de ce fait, posséder et promouvoir un corpus clairement défini, solide et à jour de normes internationales du travail et améliorer la transparence. Les normes internationales du travail doivent également refléter les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables, et être soumises à un contrôle efficace et faisant autorité. L'OIT doit aider ses Etats Membres à ratifier et à appliquer ces normes de façon effective » (Article IV A)).

L'exigence d'un corpus de normes à jour se concrétise notamment à travers le Mécanisme d'examen des normes (MEN), destiné à réévaluer la pertinence des instruments adoptés au fil des années, dont certains apparaissent très anciens et déconnectés des besoins actuels. La cinquième réunion du groupe de travail du MEN s'est tenue à Genève en septembre 2019¹⁴. Les discussions ont porté sur sept instruments relatifs à la politique de l'emploi. La question du suivi des décisions prises dans le cadre de ce groupe de travail et confirmées par le Conseil d'administration de l'OIT s'avère en pratique délicate. En effet, sur certains sujets, il existe de très nombreux instruments à dimension technique qui mériteraient sans doute de faire l'objet d'une « intégration thématique » afin d'en faciliter la ratification et la révision régulière. C'est le domaine de la santé et de la sécurité au travail qui est plus spécifiquement visé. Le modèle de la Convention du travail maritime de 2006 fait partie des directions qui sont envisagées.

Par ailleurs, la Déclaration de 2019 précise que l'action normative de l'OIT doit s'inscrire de manière positive dans le multilatéralisme onusien. Ainsi, « sur la base de son mandat constitutionnel, l'OIT doit jouer un rôle important au sein du système multilatéral, en renforçant sa coopération avec d'autres organisations et en mettant en place avec elles des dispositifs institutionnels en vue de promouvoir la cohérence des politiques en faveur de son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en tenant compte des liens solides, complexes et déterminants qui existent entre les politiques sociales, commerciales, financières, économiques et environnementales » (Article IV F)).

Les organisations internationales et régionales ont de plus en plus vocation à agir de concert dans la mise en œuvre de l'aide au développement et des objectifs de développement durable des Nations Unies. Cela conduit l'OIT à devoir coopérer avec des organisations qui ne partagent pas la même représentation du travail, de l'emploi, de la

13 Celles-ci avaient été mises à l'ordre du jour de la 338^e session du Conseil d'administration (annulée) : https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB338/ins/WCMS_736702/lang-fr/index.htm

14 https://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/WCMS_715363/lang-fr/index.htm

protection sociale (Banque mondiale, OMC, etc.). L'enjeu premier est donc de valoriser l'expérience et l'acquis normatif de l'OIT, en lui permettant de mieux défendre les valeurs portées par son mandat. Il s'agit de faire en sorte que, sur le terrain, les instruments de l'OIT ne soient pas « oubliés » lorsque des projets d'aide ou d'assistance sont déployés par d'autres agences. Le second enjeu est de prendre en considération, dans l'élaboration même des futures normes internationales du travail, le fait que celles-ci devront pouvoir être promues par d'autres organisations, et donc être compatibles avec leurs mandats respectifs. Il s'agit donc de mettre en place les conditions d'une coopération durable qui existe aujourd'hui mais qui est vécue dans la méfiance d'y laisser un peu de son âme...

La 108^e session de la Conférence internationale du travail a également permis l'adoption de la Convention (n°190) et de la Recommandation (n°206) sur la violence et le harcèlement de 2019. Il s'agit de la première Convention adoptée depuis 2011. Plusieurs pays ont exprimé leur intérêt pour ratifier la Convention n°190 et la Journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail 2020, prévue le 28 avril 2020, portera sur ce thème avec la publication attendue d'un rapport mondial produit par l'OIT¹⁵.

De nombreux Etats ont déjà adopté des législations couvrant les questions de violence et de harcèlement au travail. La convention apporte une définition qui entend préserver cet acquis national, à la condition qu'il garantisse une protection au moins équivalente.

Ainsi, les concepts de « harcèlement » et de « violence » peuvent être définis conformément à l'article 1, paragraphe 1 a), de la Convention, qui les distingue autour du critère des actes répétés ou uniques : « l'expression "violence et harcèlement" dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ».

L'article 1, paragraphe 2 précise que : « les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts ». La « marge d'appréciation nationale » devra cependant prendre en compte l'approche très large retenue par la Convention, ce qui ne manquera pas de susciter des interrogations quant à la conformité des qualifications juridiques retenues au niveau national, promesses d'un important travail pour la Commission d'experts pour l'application des Conventions et Recommandations (CEACR).

La référence au genre avait suscité des réserves dans le cadre des travaux préparatoires. Cependant, celle-ci a été maintenue et le paragraphe 11 du préambule de la Convention reconnaît que : « la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et (...) également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux

15 https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_733543/lang--fr/index.htm

causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ». Certains mandants voulaient aller plus loin, en insérant dans ce paragraphe du préambule une référence explicite aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées, ainsi qu'aux personnes qui ne se conforment pas à leur assignation de genre. Cela n'a pas été retenu. « L'expression "violence et harcèlement fondés sur le genre" s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel », précise l'article 1, paragraphe 1 b).

Un autre point de tension est que la Convention aborde non seulement la prévention des situations de violence et de harcèlements, mais également la réparation des victimes. L'article 10 b) impose aux Etats membres de prendre les mesures appropriées pour « garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que: i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail; ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail; iii) des tribunaux et autres juridictions; iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles; v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes (...) ». Se profile alors la question de l'étendue de la responsabilité des employeurs, qui pourrait être portée devant la CEACR.

Signalons enfin que le Rapport 2020 de la Commission d'experts pour l'application des Conventions et Recommandations a été publié¹⁶. Réunie en novembre 2019 sous la présidence nouvelle de la juge Graciela Josefina Dixon Caton, la CEACR a adopté une étude d'ensemble consacrée à la mise en œuvre des instruments de l'OIT relatifs à l'emploi¹⁷. Cette étude s'attache notamment à la discrimination et à l'exclusion dont font l'objet certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs en situation de handicap ou les travailleurs à domicile¹⁸.

16 <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS735946/lang--fr/index.htm>.

17 Convention (n°122) sur la politique de l'emploi de 1964 ; Convention (n°159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées de 1983 ; Convention (n°177) sur le travail à domicile de 1996 ; Recommandation (n°168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées de 1983 ; Recommandation (n°184) sur le travail à domicile de 1996 ; Recommandation (n°198) sur la relation de travail de 2006 ; et Recommandation (n°204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de 2015.

18 https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738280/lang--fr/index.htm

Dans le cadre du Centenaire et à la demande des membres de la CEACR, un ouvrage a été publié afin de montrer, concrètement, comment cette Commission contribue effectivement à une meilleure application des Conventions et Recommandations internationales du travail, à travers des présentations de situations nationales particulières¹⁹.

L'ouvrage revient sur quelques cas documentés (la liberté syndicale au Myanmar, le travail forcé au Qatar) et, pour la France, la protection pénale en matière de harcèlement sexuel en Polynésie française, à l'aune de la Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958. Il montre que les commentaires adoptés par le CEACR s'inscrivent dans une stratégie de dialogue avec le Gouvernement qui, sur le long terme, enregistre de réels progrès.

¹⁹ Assurer le respect des normes internationales du travail. Le rôle essentiel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations de l'OIT, OIT, Genève, 2019 : https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_730867/lang-fr/index.htm

TARIFS 2020

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

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

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

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

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea

**Pour souscrire
un abonnement permanent**
(renouvellement annuel automatique)
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2020/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2020/1

ÉTUDES

LA « RE-RÉGULATION » DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT AU PÉROU PAR LE TRIBUNAL CONSTITUTIONNEL
F. VILLANUEVA

LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL EN TURQUIE - LE DROIT ET LES RÉALITÉS
M. SUR

LA LOI QUÉBÉCOISE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE MESURÉE À L'AUNLE DES THÉORIES FÉMINISTES
C. SÉNÉCHAL

SITUATION ACTUELLE ET PERSPECTIVES DES SYSTÈMES D'AUTORÉGULATION DES ENTREPRISES EN AMÉRIQUE LATINE
D. M. LEDESMA ITURBIDE

LE « REDDITO DI CITTADINANZA » ITALIEN EN RECHERCHE D'IDENTITÉ : UN REGARD COMPARÉ PAR : APPROCHE EUROPÉENNE ET COMPARATIVE
E. A. GRASSO

LES FORMES D'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS AU BURKINA FASO : ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION À PARTIR DE L'AVIS N°05-2017/2018 DU CONSEIL D'ÉTAT DU 11 AVRIL 2018
H. TRAORÉ

LA PROCÉDURE DE CONTRÔLE URSSAF : UN SYSTÈME À PARFAIRE
F. TAQUET

LE CADRE CONCEPTUEL DE LA LÉGISLATION SUR LES RETRAITES DURANT LA PREMIÈRE MOITIÉ DU XX^e SIÈCLE
A. ALEKSANDROVA

LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DANS LE DOMAINE DES RELATIONS DE TRAVAIL EN ESPAGNE
J. CRUZ VILLALÓN

LE RÉGIME DES RETRAITES EN ITALIE : LA RÉFORME PERMANENTE
S. G. NADALET

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Afriques : Algérie - Amériques : Argentine / Brésil / États-Unis / Mexique - Asie-Océanie : Chine / Japon - Europe : Bulgarie / Espagne / Fédération de Russie / France / Grèce / Irlande / Pays-Bas / Pologne / Portugal / République de Serbie / Royaume-Uni / Suisse

À PARAÎTRE

2020/3

DOSSIER THÉMATIQUE

THÈME : LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUILLET 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS
COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2020/1

Études
Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Chronique bibliographique

2020/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2020/4

Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News
Comparative Labour Law Literature

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350