



HAL
open science

Quelle écologisation du droit du travail ?

Jérôme Porta

► **To cite this version:**

Jérôme Porta. Quelle écologisation du droit du travail?. Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2023, 3, pp.6-19. 10.4000/rdctss.6216 . halshs-04805523

HAL Id: halshs-04805523

<https://shs.hal.science/halshs-04805523v1>

Submitted on 26 Nov 2024

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.

2023/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

DOSSIER THÉMATIQUE

LA QUESTION SOCIALE À L'ÉPREUVE DE L'ENVIRONNEMENT

Coordination par JÉRÔME PORTA

JÉRÔME PORTA - Quelle écologisation du droit du travail ?

VLADIMIR TOBÓN PERILLA - Emploi ou environnement : la transition colombienne vers une économie décarbonnée à l'épreuve de l'exploitation pétrolière

ABIGAIL OSIKI & VINCENT ONIGA - Transition juste en Afrique du Sud : les défis et opportunités pour la négociation collective

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY & ONNY FAJARDO NUÑEZ - L'activité minière à Cuba ou la difficulté de concilier enjeux sociaux, droit du travail et défense de l'environnement

WILLIAM CHIAROMONTE - Protection internationale et inclusion professionnelle des migrants environnementaux en Italie : un chemin entamé, mais encore long à parcourir

SANDRA RUSSO - Les intérêts protégés par le droit du travail en France : *quid* de la valeur environnement ?

OLGA FOTINOPOULOU BASURKO, DULCE CAIROS BARRETO & EVA LOPEZ TERRADA - Les apports de la directive 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises

SÉBASTIEN PARENT - L'espoir d'une justice climatique en droit du travail au Québec

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / BÉNIN / ISRAËL

AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / COLOMBIE / ÉTATS-UNIS / MEXIQUE / PÉROU

ASIE-OCÉANIE : CHINE

EUROPE : ALLEMAGNE / ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / GRÈCE / HONGRIE / IRLANDE / ITALIE / PAYS-BAS / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROUMANIE / ROYAUME-UNI / SLOVÉNIE / SUISSE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

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

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

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

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme de Bordeaux (MSHBx /UAR 2004).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jena - 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), L. Lurie et E. Edo (Israël), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), 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 Salvo 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, M. Ribeyrol-Subrenat et P. Vanpeene (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. G. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Dožan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2023/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
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)

DOSSIER THÉMATIQUE

LA QUESTION SOCIALE À L'ÉPREUVE DE L'ENVIRONNEMENT

COORDINATION PAR JÉRÔME PORTA

- p. 5 JÉRÔME PORTA**
Quelle écologisation du droit du travail ?
- p. 20 VLADIMIR TOBÓN PERILLA**
Emploi ou environnement : la transition colombienne vers une économie décarbonnée à l'épreuve de l'exploitation pétrolière
- p. 32 ABIGAIL OSIKI & VINCENT ONIGA**
Transition juste en Afrique du sud : les défis et opportunités pour la négociation collective
- p. 44 YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY & ONNY FAJARDO NUÑEZ**
L'activité minière à Cuba ou la difficulté de concilier enjeux sociaux, droit du travail et défense de l'environnement
- p. 60 WILLIAM CHIAROMONTE**
Protection internationale et inclusion professionnelle des migrants environnementaux en Italie : un chemin entamé, mais encore long à parcourir
- p. 74 SANDRA RUSSO**
Les intérêts protégés par le droit du travail en France : *quid* de la valeur environnement ?
- p. 86 OLGA FOTINOPOULOU BASURKO, DULCE CAIROS BARRETO & EVA LOPEZ TERRADA**
Les apports de la directive 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises
- p. 100 SÉBASTIEN PARENT**
L'espoir d'une justice climatique en droit du travail au Québec

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 114 **ALGÉRIE** - CHAKIB BOUKLI HACÈNE
- p. 122 **BÉNIN** - BERTIN M. QUENUM
- p. 126 **ISRAËL** - LILACH LURIE

AMÉRIQUES

- p. 132 **ARGENTINE** - JUAN PABLO MUGNOLO
- p. 134 **BRÉSIL** - SIDNEI MACHADO
- p. 140 **CANADA** - GILLES TRUDEAU
- p. 146 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C.
- p. 150 **COLOMBIE** - KEVIN HARTMANN CORTES
- p. 156 **ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ
- p. 162 **MEXIQUE** - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ
- p. 168 **PÉROU** - GUILLERMO BOZA PRÓ

ASIE-OCÉANIE

- p. 174 **CHINE** - AIQING ZHENG

EUROPE

- p. 182 **ALLEMAGNE** - ROMAN RICK SALLABA
- p. 190 **ESPAGNE** - FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL
- p. 194 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA
- p. 198 **GRÈCE** - COSTAS PAPADIMITRIOU
- p. 202 **HONGRIE** - ZOLTÁN PETROVICS
- p. 206 **IRLANDE** - CAROLINE MURPHY & LORRAINE RYAN
- p. 212 **ITALIE** - ALBERTO MATTEI
- p. 216 **PAYS-BAS** - SASKIA MONTEBOVI
- p. 222 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ
- p. 226 **ROUMANIE** - FELICIA ROSIORU
- p. 232 **ROYAUME-UNI** - JO CARBY-HALL
- p. 238 **SLOVÉNIE** - SARA BAGARI
- p. 244 **SUISSE** - ANNE-SYLVIE DUPONT

DOSSIER THÉMATIQUE

LA QUESTION SOCIALE
À L'ÉPREUVE DE L'ENVIRONNEMENT



INTRODUCTION

JÉRÔME PORTA

Professeur, COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux



QUELLE ÉCOLOGISATION DU DROIT DU TRAVAIL ?

La question climatique s'est imposée à tous les agendas politiques. Décennie après décennie, COP après COP, elle est enfin devenue une question centrale pour les relations internationales, les politiques et les économies nationales. L'heure est donc au changement. D'un observateur à un autre, l'ampleur des bouleversements annoncés peut varier. Une certitude toutefois : tous les aspects de l'économie sont impactés. Le droit du travail a semblé en retrait face à cette évolution qui paraissait d'abord concerner le droit de l'environnement. Force est de constater que tel n'est plus le cas. L'avenir du droit du travail passe désormais par son écologisation. Faut-il voir dans ce « problème » une rupture épistémique ?

Que l'on ne s'y trompe pas. Les travaux des juristes sur l'environnement sont évidemment anciens. Toutefois, ces réflexions sont longtemps demeurées périphériques. L'étude des rapports du droit du travail à l'environnement a d'abord été portée par quelques auteurs conscients et engagés. Dans le contexte français, nul n'a oublié le colloque en 1994 de la Société Française de Droit de l'Environnement intitulé « Droit du travail et droit de l'environnement »¹. Les auteurs s'y attachaient à saisir les points de rencontre entre les deux branches du droit : la santé, l'alerte, le bien-être au travail, la responsabilité. Signe que l'environnement ne faisait pas « problème(s) » pour la discipline, la catégorie d'analyse convoquée était celle - vague - des « rapports » de branches entre le droit du travail et le droit de l'environnement. À la suite, les travaux doctrinaux se sont davantage attachés à l'analyse d'objets communs au travail et à l'environnement, comme le développement durable ou la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.

Qu'apporte de nouveau la réflexion contemporaine sur l'écologisation du droit du travail ?

L'écologisation du droit du travail marque un tournant radical pour la discipline du droit du travail. On aurait tort de mesurer cette évolution à l'aune des réformes,

1 M. Despax, « Droit du travail et droit de l'environnement », *Droit et Ville*, t. 37, 1994, Colloque sur : « Droit du travail et droit de l'environnement », Toulouse, p. 9.

ou même de l'accroissement de la production doctrinale, en la matière. L'évolution est d'une tout autre nature. Elle est d'ordre épistémique.

L'environnement s'impose comme l'une des interprétations proposées des transformations du droit du travail. L'avenir du droit du travail² se conçoit désormais au travers de la question climatique. Elle rejoint ainsi d'autres grands récits du changement du droit du travail³. À cet égard, elle a toutefois un statut particulier. La question climatique n'est pas simplement prise comme un des facteurs d'évolution de la législation du travail ; elle se donne pour interprétation globale du changement en droit du travail. Ce ne sont pas, en effet, seulement des aspects particuliers du droit du travail qui seraient en quelque sorte impactés par la question climatique. Elle fournit, tout au contraire, une interprétation et une explication globale des métamorphoses du droit du travail. D'autres récits concourent pour proposer un renouvellement de la discipline, de ses catégories, de ses justifications et de son ordonnancement. La question technologique a une pareille prétention paradigmatique⁴. De l'informatisation à l'IA en passant les NTIC, on sait que la doctrine du droit du travail a fait de la technologie l'occasion de réflexions paradigmatiques sur le droit du travail. La flexibilisation du droit du travail, un temps portée par le modèle de la flexisécurité, ou la fondamentalisation du droit du travail, ont de manière analogue, été présentées comme des tournants disciplinaires.

La question climatique paraît rejouer à nouveau frais cette mise en scène du changement. Comme rendre compte du changement amorcé et à venir du droit du travail ? L'écologisation du droit du travail est un lieu particulièrement fécond pour s'essayer à l'analyse de la manière dont les juristes pensent et (se) racontent le changement en droit. Ces récits rejouent inévitablement le conflit des anciens et des modernes. Conter le changement, la transformation du droit du travail, implique le choix d'une narration, d'une dramaturgie **(I)**. Il faut raconter ce qui fait changer et ce qui change. Toutefois, le changement s'écrit rarement sur une page blanche. Signe d'une dépendance au passé, les récits des changements écologiques du droit du travail s'inscrivent dans les répertoires juridiques préexistants **(II)**.

I - DES DRAMATURGIES

Comment raconter le changement *en* droit du travail ? Le juriste n'est pas le seul à tenter de rendre compte des transformations du droit du travail, de cette branche du droit qui a pour objet d'encadrer juridiquement le rapport de travail subordonné. L'économiste ou le sociologue concourent désormais pour évaluer et décrire ses évolutions. À chaque discipline, ses ressorts, ses facteurs, ses acteurs, ses rapports de force et sa méthodologie. Les narrations juridiques du changement concourent ainsi au sein d'un vaste *corpus* littéraire. Elles n'y ont nulle préséance. La spécialisation de leur objet ne leur confère pas nécessairement autorité en dehors de leur champ

2 F. Géas, « Droit du travail et transition écologique ou la construction d'un récit (d'avenir) », in F. Géa et B. Palli, *L'avenir du droit du travail. Perspectives internationale et comparé*, Bruylant, 2023, p. 687.

3 J. Porta, « Le droit du travail en changement. Essai d'interprétations », *Travail et Emploi*, vol. 2, n°158, 2019, p. 95.

4 J. Porta et A. Bidet, « Le travail à l'épreuve du numérique - Regards disciplinaires croisés, droit/sociologie », *Revue de droit du travail*, 2016, p. 328.

disciplinaire. Les récits juridiques ont-ils une singularité à revendiquer ? S'il en est une, elle tient à un geste herméneutique : prendre au sérieux la formalité du droit. Les récits du changement en droit du travail sont leurs acteurs - le législateur, les juges, les auteurs -, ses événements - une décision de justice, une réforme, un article ou un rapport - et sa propre dramaturgie. Ils s'écrivent comme si le système juridique avait une certaine centralité et systématisme. Le droit du travail n'occupe pas exactement la même fonction ou la même place. D'un récit à l'autre, il est possible de distinguer deux ressorts dramaturgiques différents. L'écologisation ne se narre pas de la même manière selon que le droit du travail est un objet ou un sujet de transformation. Aux récits de crise climatique **(A)** font ainsi pendant ceux de la transition juste **(B)**.

A - DES RÉCITS DE CRISE

L'écologisation du droit du travail est parfois présentée - de manière explicite ou parfois implicite - comme une crise. Les récits de crises occupent de longue date une place importante dans la littérature du droit du travail. Les crises financières, du Covid, du chômage, de la valeur travail... Ici, un facteur, une circonstance, un phénomène ordonnent le changement du droit du travail. Le récit de crise présente plusieurs caractéristiques. Tout d'abord, il faut que le changement soit un effet de ce phénomène⁵. Le droit est, en quelque sorte, agi. Il s'adapte certes, mais subit des altérations. Ensuite, la crise atteint aux piliers de l'architecture du droit du travail, dont il affecte en profondeur la nature. Les récits de crise ont alors cela de commun d'offrir une lecture cohérente d'une séquence d'événements apparemment éparses survenant au monde juridique : réformes, décisions de justice, rapport, voire publications doctrinales. Les narrations de la crise climatique ne font pas exceptions au genre. L'écologisation met dramatiquement en cause le cœur même de la discipline, la catégorie « travail ».

Sans s'opposer, cette dramaturgie permet de distinguer deux formes de récits en fonction de la manière dont est saisi le travail.

Le premier récit vise les transformations de l'idée même de travail. Le droit du travail s'est déployé à partir d'une conception spécifique du travail propre à la société salariale. Ainsi que l'expose Dominique Méda, le travail tel que conçu dans la société salariale trouve sa genèse dans la discipline économique. Le travail y apparaît comme la commune mesure de la valeur des marchandises échangées : « Le travail a été le premier prix, la monnaie payée pour l'achat primitif de toutes choses (...). C'est avec du travail que toutes les richesses du monde ont été achetées originellement »⁶. La catégorie travail permet ainsi par son abstraction de ramener à une unité de mesure commune - le temps - une grande variété d'activités. Ainsi pensé, le travail est au cœur du rapport de l'homme à la nature. Il en détermine tout à la fois les bornes et la signification. Le travail est ce qui fait muer la nature en culture. Le travail permet l'exploitation de la nature qu'il change en richesse. Antoine Lyon-Caen et Adalberto Perulli rappellent ainsi cet ancrage du droit du travail « dans le processus de production d'une économie encore fondée sur l'exploitation

5 E. Peskine, e.a., « Protection et efficacité économique, un couple dans la crise », *Le Droit ouvrier, Les réactions du droit du travail à la crise*, numéro spécial, 2012, p. 69.

6 Adam Smith, cité par D. Méda, *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*, Flammarion, collec. Champs-Essais, 2010, p. 62

de la nature »⁷. Dès lors, l'écologisation du droit du travail implique une mutation radicale, en ce que la crise climatique impose de changer le rapport de nos sociétés à la nature. Le droit du travail y a alors un rôle central et doit engager sa mutation : « Le droit du travail, en tant que droit de l'Anthropocène, repose sur la primauté de la production et la centralité de la consommation »⁸. Le droit du travail s'est ainsi construit comme un droit de la production. Abandonner le « paradigme de la production » passe par une mise en cause de l'idée de travail et impose une révision des fondements mêmes du droit qui le régit. En définitive, la conception du travail comme *otium* doit être abandonnée au profit d'une autre conception du travail comme *opus*, œuvre. Selon les deux auteurs, « le changement climatique rend sensible la nécessité de construire un nouveau modèle de marché du travail respectueux de l'environnement, mais aussi de veiller à corriger les inégalités que révèlent ou accusent le changement climatique et les mesures prises pour en contrarier les causes et les effets »⁹. Toutefois, du récit de la crise à celle de la transition, il n'y a qu'un pas. En effet, « c'est ce programme qui peut se réclamer du mot d'ordre de l'exigence d'une transition juste »¹⁰.

Un second ressort s'attache également à rendre compte des transformations du travail comme résultant d'une crise climatique. La critique porte moins sur l'idée même du travail, qu'aux liens qu'entretient le droit du travail avec une certaine organisation de la production. En effet, l'institution du salariat est un des piliers du productivisme. La recherche de l'accumulation et de la croissance est inséparable d'un certain régime du travail. Le droit du travail est profondément marqué par les exigences productivistes. D'une part, l'encadrement du travail subordonné paraît conçu pour inciter à la production : mesure du travail en fonction du temps, prime au rendement... Les mécanismes collectifs de régulation du rapport de travail sont empreints d'une même conception. Il suffit d'évoquer la négociation obligatoire sur les salaires prévue par le droit français, dont la récurrence trouve sa raison d'être dans le présupposé de la croissance économique. Il faut partager « les fruits de la croissance ». Plus fondamentalement encore, la concrétisation des droits fondamentaux attachés au travail a, dès l'origine, été conditionnée au progrès économique. Le droit de l'Organisation Internationale du Travail est pétri de cette vision dans laquelle le niveau des protections des travailleurs est dépendant du développement des économies nationales. De manière très emblématique, la Déclaration de Philadelphie pose comme objectif programmatique « la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains »¹¹. Il s'agit de lier progrès social et croissance économique. Si les principes énoncés par la Déclaration « sont pleinement applicables à tous les peuples du monde », les modalités de leur application sont contingentes. Pour la Déclaration, il « doit être dûment tenu compte du degré de développement social et économique de chaque peuple »¹². Conditionner la concrétisation des droits attachés au travail au développement économique est une logique qui traverse l'ensemble des

7 A. Lyon-Caen et A. Perulli, « Vers un droit du travail écologique », *RDT*, 2022, p. 429.

8 *Ibid.*

9 *Ibid.*

10 *Ibid.*

11 Déclaration de Philadelphie, 1944, pt. III, d).

12 *Ibid.*, pt. V.

textes internationaux ou européens relatifs aux droits des travailleurs. Clause de style dans les conventions de l'OIT, cette condition se retrouve également dans la Charte sociale européenne qui permet aux États son application graduelle. Les États membres de la Charte ont ainsi la possibilité de moduler leur engagement en ne reconnaissant qu'une partie des principes consacrés par ce texte.

C'est sous un autre aspect que l'ancrage productiviste du droit du travail s'est manifesté avec le plus d'acuité. La qualification de salarié a conduit à opérer un partage entre deux grandes catégories d'activités : les activités productives et les autres, auxquelles la protection des travailleurs ne s'applique qu'à la marge. Seules les activités productives ont ainsi été socialement valorisées. Elles seules ont bénéficié tout à la fois de la protection du droit du travail et de la Sécurité sociale. L'idéologie productiviste du droit du travail a ainsi contribué à la relégation sociale des activités prises en charge par les femmes. L'histoire de la statistique du travail des femmes est à cet égard particulièrement significative¹³.

En mettant en cause l'idéologie productiviste, la crise climatique fragilise les frontières sur lesquelles sont assis les droits du travail et de la Sécurité sociale. Quels régimes pour les activités aussi essentielles à la vie sociale que celles du *Care*, de la protection de l'environnement, de l'art et de la création hors du paradigme productiviste ? L'avenir d'une économie durable paraît bien plus s'écrire dans les laboratoires de l'économie sociale que dans les usines de l'économie productiviste.

Les récits de la crise climatique se rejoignent sur l'essentiel. Le climat remet en cause les conditions d'existence du droit du travail. Pour certains, c'est l'idée même qu'il faut réinterroger, pour d'autres c'est le partage entre les activités marchandes et non-marchandes au sein de nos sociétés. Faut-il prendre au sérieux ces prophéties ? Ya-t-il réellement place pour d'autres idées du travail ? Force est pour le comparatiste de constater l'absence d'universalisme de la catégorie travail, dont témoigne l'ampleur au sein de certains États du travail informel¹⁴. Cette catégorie témoigne à elle seule de la difficulté à catégoriser l'ensemble des activités laborieuses au sein de certaines sociétés sous le seul label du travail subordonné. Faut-il interpréter cette contingence sous un prisme culturaliste ou selon la nature du système de production ? Tel est en définitive ce qui sépare les récits de la crise climatique.

À ces premiers récits du changement du droit du travail en crise, fait pendant une autre narration, celle de la transition.

B - DES RÉCITS DE TRANSITION

La transition constitue un second genre de narration du changement. Le droit du travail prend ici appui sur un schème narratif éprouvé à propos d'autres bouleversements. Au début des années 90, les « transitions studies » sont même devenues une discipline à part entière. À la chute du mur, elles regroupaient un ensemble hétéroclite de recherches sur le passage de l'économie dirigée au marché, ou du totalitarisme à la démocratie. Face au chaos du monde, alors

13 M. Maruani et M. Meron, *Un siècle de travail des femmes en France. 1901- 2011*, La Découverte, 2012

14 Pour une réflexion critique de l'idée de travail, voir récemment O. Sidibé, *Repenser le statut du travail, une contribution africaine*, Editions de l'Atelier, 2023.

qu'était prophétisée la fin de l'histoire, la transition proposait de donner sens aux bouleversements engendrés par la fin du bloc soviétique. Il serait évidemment cruel avec le recul du temps de pointer la fragilité des espérances sur lesquelles étaient fondées ces théories du changement.

Par quoi les récits des transitions se singularisent-ils ? Tout d'abord, et en quelque sorte par définition, la transition présuppose un horizon. Alors que la crise ouvre sur une incertitude, qu'elle s'attache à la mise en cause de l'état présent, la transition dessine ce vers quoi il faut transiter. Ce peut être la démocratie, l'économie formelle ou désormais l'économie décarbonée. Les récits de transition ont cela d'apaisant qu'ils prétendent distinguer un futur enviable. Ensuite, ces narrations prospectives font place au politique. La transition décline un changement non plus subi, mais voulu, planifié ou planifiable. Elle dessine alors une fonction différente au droit. À la sémantique de l'impact et de l'altération du droit caractéristique du récit de crise fait en quelque sorte pendant celle de l'instrumentalisation du droit. Le droit devient un des vecteurs du changement. Ainsi, la transition fait du changement un moment politique. Aussi ne faut-il pas s'étonner que l'idée de transition en matière environnementale ait été d'abord portée par le mouvement syndical¹⁵. La revendication d'une transition juste a rendu possible de transcender les contradictions entre l'intérêt des travailleurs et les exigences environnementales. C'est aux États-Unis que le mouvement syndical a, dès les années 90, envisagé la création d'un « superfund » à destination des travailleurs pour accompagner l'impact sur l'emploi des mutations économiques. La question de la justice sociale des politiques environnementales est alors abordée de manière défensive. Il s'agit de protéger les travailleurs des industries fossiles des conséquences des politiques climatiques¹⁶.

À partir de cette réflexion s'est progressivement imposée l'expression de « transition juste » au sein du mouvement syndical nord-américain. L'expression a plus largement été utilisée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, devenue Confédération syndicale internationale) dans les années 2000. L'enjeu pour le mouvement syndical est d'importance. Il s'agit de construire une proposition permettant de penser le changement environnemental à partir de la question sociale. Les conditions de travail et l'emploi sont directement impactés par la décarbonation. De plus, l'entreprise s'affirme en acteur de la transition, dont l'engagement n'est pas moins décisif que celui de l'État. Enfin, les institutions internationales et européennes ont adopté l'expression. En 2015, l'Accord de Paris a repris sous l'influence syndicale cette préoccupation en appelant à « une transition juste pour la population active et [à] la création d'emplois décents et de qualité conformément aux priorités de développement définies au niveau national »¹⁷. L'Organisation Internationale du Travail a publié la même année des « Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous »¹⁸. L'OIT y

15 En ce sens, voir les analyses de B. Palli, *Les transformations du dialogue social par la théorie de la transition justice, Habilitation à diriger des recherches*, Université de Lorraine, 2023, p. 24.

16 B. Galgócz, « Just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all », *ILO ACTRAV Policy Brief*, 2018.

17 Accord de Paris, Nations Unies, 2015, p. 2.

18 OIT, « Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés

affirmait que son propre « Agenda du travail décent » constituait des composantes fondamentales du développement durable. Contestant une possible opposition entre la question sociale et la transition environnementale, l'Organisation y déclarait que « pour autant qu'elles soient bien gérées, les transitions vers des économies écologiquement et socialement durables peuvent devenir un moteur important de la création d'emplois, de la modernisation des emplois, de la justice sociale et de l'éradication de la pauvreté »¹⁹. La fécondation entre les préoccupations sociales et environnementales doit ainsi être réciproque. L'OIT y traçait les principes devant, pour ce faire, guider les politiques nationales. L'Union européenne a également fait sienne cet appel à une transition juste. La Recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique atteste de cette même préoccupation²⁰. Elle s'inscrit dans un agenda politique plus vaste dont le Pacte vert pour l'Union²¹ a posé les bases. L'écologisation de l'économie implique une transition « juste et inclusive »²². Le Fonds pour une transition juste créé en 2021 en est un des instruments phare. La référence à la transition juste est ainsi devenue le slogan incontournable des communications institutionnelles sur le climat.

Toutefois, si les récits de transition ont en commun d'instituer le politique, elles diffèrent par leurs ambitions.

Certaines actions visent essentiellement à offrir une compensation aux effets de la crise climatique ou du changement climatique. La proposition ou la mise en place de fonds spéciaux sont alors fréquemment mises en avant. Toutefois, le récit de transition implique souvent de s'affranchir des limites du salariat. Les travailleurs ne sont alors plus les seules « victimes ». En même temps que les perspectives environnementales s'internationalisent, les publics visés s'élargissent. Concevoir la transition à une échelle globalisée justifie d'étendre le bénéfice de ces politiques de compensation au-delà de la seule sphère des travailleurs. Les populations autochtones sont conjointement les populations autochtones impactées par le réchauffement climatique. À cet égard, l'accord adopté au cours de la COP 28 sur la création d'un fonds destiné à compenser les « pertes et dommages » des pays vulnérables face aux désastres climatiques témoigne de l'extension désormais prise par la question sociale dans le récit de transition.

D'autres actions s'attachent davantage à l'écologisation du droit du travail. Les droits des travailleurs peuvent alors devenir des outils au service de la transition. Prolongeant les réflexions de l'OIT, le D.SAVE proposé par Arnaud Casado en est un des exemples frappants²³. Le droit du travail ne doit plus simplement s'adapter au passage à une économie décarbonée, mais être radicalement transformé. Dépasant l'opposition structurante entre le travail et le capital, le droit du travail devrait désormais servir un bien commun, celui de la protection de

écologiquement durables pour tous », 2015.

19 *Ibid.*, pt. 14.

20 Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique (2022/C 243/04)

21 Communication de la Commission, « Le pacte vert pour l'Europe », COM(2019) 640 final.

22 *Ibid.*

23 A. Casado, « Le droit social à vocation environnementale », *Recueil Dalloz*, n°44, 2019, p. 2425.

l'environnement. L'antagonisme entre salarié et employeur n'aurait plus lieu d'être. L'environnement devrait être une préoccupation intégrée au dialogue social comme bien commun dépassant les conflits entre catégories d'intérêts. Elles rejoignent ici une préoccupation classique des thèses institutionnelles en droit du travail, qui suggèrent de faire de l'intérêt de l'entreprise la commune mesure des intérêts du travail et du capital.

Récit de crise ou de transition, les dramaturgies diffèrent. L'écologisation du droit du travail ne s'écrit toutefois pas sur une feuille blanche. Chaque récit emprunte au droit du travail positif. Certes, d'un contexte national à l'autre, les rapports de force, les luttes, les mobilisations donnent à l'évolution du droit du travail des cours différents. Qu'une économie soit dépendante du secteur pétrolier a par exemple forcément un impact sur la manière dont peut être pensée la justice sociale et environnementale. Toutefois, les récits de l'écologisation du droit du travail empruntent à une sémantique juridique commune. Prenant appui sur le droit positif du travail, ces récits sont révélateurs des contraintes que constituent les registres juridiques à la disposition du législateur ou des autres acteurs du droit. Pour être reçu dans le droit du travail, le changement s'appuie sur ces répertoires prescriptifs. L'innovation compose avec les registres que les juristes mobilisent pour prescrire. Cette « Past dependency » ne détermine pas le changement. Toutefois, elle lui impose des contraintes juridiques à la manière dont la traduction d'un texte dans une autre langue contraint le traducteur.

II - DES RÉPERTOIRES

À l'instar des autres branches du droit, le droit du travail convoque différents registres. Certains sont communs à d'autres branches, tels le contrat ou la responsabilité. D'autres sont davantage spécifiques au droit du travail. L'invention du droit du travail passe en effet par une mise en problème spécifique du travail subordonné²⁴. Au-delà de la diversité des modèles nationaux, le droit du travail implique une sémantique commune à la construction de laquelle l'Organisation Internationale du Travail a fortement contribué. Les législations du travail s'écrivent ainsi à partir de répertoires prescriptifs que les conventions de l'OIT se sont employées à diffuser. Les récits du changement sont révélateurs de ces registres. Ceux de l'écologisation du droit du travail n'y font pas exception. D'une expérience nationale à une autre, les législations divergent, les modèles s'opposent, mais les registres paraissent en partie communs. Ainsi, l'écologisation du droit du travail est reçue au travers d'au moins trois registres : l'emploi **(A)**, le risque **(B)** et le dialogue **(C)**.

A - L'EMPLOI

L'écologisation du droit du travail s'est d'emblée adossée au registre de l'emploi. Ce registre articule différentes préoccupations : l'objet de la relation individuelle de travail, l'organisation de l'entreprise et la régulation du marché du travail²⁵. De

24 A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Presses Universitaires de France, 2007.

25 F. Gaudu, « La notion juridique d'emploi en droit privé », *Dr. soc.*, 1987, p. 414 ; *Id.*, « Les notions d'emploi en droit », *Dr. soc.*, 1996, p. 569.

nombreux dispositifs structurent ce registre : la qualification et la compétence, la formation professionnelle, le régime des licenciements économiques, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences... L'équilibre entre le contrat, l'entreprise et le marché évoluent. Le modèle de la flexisécurité a, par exemple, marqué une rupture en cherchant à substituer à la protection de l'emploi du salarié dans l'entreprise celle de son employabilité sur le marché, déclinant autrement la sémantique de l'emploi. L'écologisation du droit du travail est ainsi largement réfléchie à partir de ce registre.

L'écologisation du droit du travail peut être pensée comme restructuration. Le problème de la restructuration s'est progressivement imposé au fil des crises comme une des clés du répertoire de l'emploi. L'écologisation du droit du travail est alors abordée sous un angle spécifique ; celle de la mise en cause des emplois pour permettre une évolution des organisations de production. Le passage à une économie décarbonée a un impact évident sur des pans entiers de l'économie nationale. Prendre en compte l'empreinte carbone peut remettre en cause la possibilité de certaines productions. L'exploitation des énergies fossiles, la sidérurgie ou l'industrie plastique sont des exemples topiques [Sur cette question, voir la contribution de Vladimir Tobón Perilla, « Emploi ou environnement : la transition colombienne vers une économie décarbonée à l'épreuve de l'exploitation pétrolière »]. C'est bien ici l'existence des emplois qui est en cause. Quelles formes peut alors prendre l'écologisation ? Ce sont alors les dispositifs classiquement attachés à la restructuration qui sont convoqués. Faut-il mettre en place des fonds spéciaux d'indemnisation pour les salariés de ces secteurs d'activité ? La question se pose avec d'autant plus d'acuité dans les droits nationaux dépourvus d'assurance chômage. Elle est évidemment cruciale dans les États dont l'économie repose principalement sur l'activité pétrolière. Le régime du licenciement pour motif économique est-il adapté aux enjeux d'une telle restructuration ? Les grandes crises de l'énergie, du charbon, du pétrole ont été accompagnées par la construction progressive du droit des restructurations. Les équipements mis en place (procédure de rupture collective, rôle des IRP et de l'État, obligation pour l'employeur de prévoir un plan social, devenu par la suite plan de sauvegarde de l'emploi) sont-ils suffisamment adaptés à l'ampleur de la mutation annoncée de l'économie ? La question des motifs de licenciement économique ne peut manquer d'être posée. Les entreprises confrontées à la mutation de leur secteur d'activité peuvent-elles trouver dans les motifs économiques existants des moyens suffisants pour la restructuration ?²⁶ On peut penser que les motifs de difficultés économiques, mutations technologiques, sauvegarde de la compétitivité ou cessation d'activité pourraient, concernant le cas français, être suffisants pour répondre aux besoins d'une transition juste. Certains lobbys patronaux évoquent toutefois la nécessité d'un motif *ad hoc*²⁷.

Dans ces récits de restructuration à vocation écologique, l'adaptation devient une figure récurrente. Il s'agit ici moins d'adapter le travail à l'homme, que l'homme

26 Sur cette réflexion, voir P. Lokiec, « Repenser l'entreprise au prisme de l'environnement », *SSL*, 12 septembre 2022, p. 6.

27 J. Attali (dir.), « Pour un droit au service des mutations économiques et sociales fondamentales de notre société. Propositions pour la campagne présidentielle », *Rapport du Club des juristes*, février 2022, p. 62.

au travail. La formation professionnelle est alors convoquée pour permettre le reclassement des travailleurs d'un secteur d'activité à un autre. La transition vers une économie décarbonée passe par l'apparition de nouveaux emplois. Une économie circulaire et durable requiert de nouveaux métiers. La discussion est alors celle de la transférabilité des compétences des travailleurs. En quelle mesure la disparition d'emploi peut-elle être compensée par la création de nouvelles activités ? La formation et l'adaptation des travailleurs confrontés à la disparition de leurs emplois deviennent alors la clé de ce jeu de vases communicants. Chacun sait que de la grandeur statistique à l'expérience individuelle, il y a parfois un monde. Les trajectoires des salariés n'ont pas toujours cette mobilité que leur prêtent les grands nombres. Les migrations climatiques pourraient poser de plus grands défis encore pour les États. Les conditions de l'intégration des migrants climatiques au marché du travail se posent évidemment en arrière-plan du débat sur leur statut de réfugiés [Sur cette question, voir la contribution de William Chiaromonte, « Protection internationale et inclusion professionnelle des migrants environnementaux en Italie : un chemin entamé, mais encore long à parcourir »].

B - LE RISQUE

Le registre du risque n'est pas propre au droit du travail et se déploie au-delà des risques professionnels. La société du risque paraît traduire dans la langue du droit bon nombre des maux sociaux. Toutefois, la question des risques entretient avec le droit du travail un rapport essentiel. Les premières législations sur travail n'ont-elles pas eu pour objet la santé des travailleurs ? Le registre du risque a d'emblée permis de ne pas limiter la protection des travailleurs aux seules conditions de travail. L'impact des risques professionnels sur l'ensemble de la société a été une des premières préoccupations des législations du travail. La protection de catégories de travailleurs tenus pour vulnérables, tels les enfants ou les femmes, a d'emblée été justifiée par des enjeux sociaux. Les rapports entre la santé au travail et la politique sanitaire ont une histoire ancienne. De plus, certains risques concernent bien au-delà des travailleurs la population et l'environnement²⁸. La Convention n°170 sur les produits chimiques notait déjà que « la protection des travailleurs contre les effets nocifs des produits chimiques renforce aussi la protection du public et de l'environnement ». Les dangers de l'amiante ou la prévention des accidents industriels majeurs ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. Aussi, les employeurs doivent prévenir « la pollution de l'environnement général par les poussières d'amiante émises depuis les lieux de travail ». On retrouve encore cette même préoccupation à propos de l'exploitation minière²⁹ [Sur cette question, voir la contribution de Yadira de las Cuevas Potrony et d'Onny Fajardo Núñez, « L'activité minière à Cuba, ou la difficulté de concilier enjeux sociaux, droit du travail et défense de l'environnement »]. À l'inverse, les risques environnementaux ont un impact sur les conditions de travail. L'évolution du climat crée de nouveaux risques pour la santé des travailleurs³⁰.

28 F. Héas, « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

29 Convention n°176 sur la sécurité et la santé dans les mines ».

30 C. Willmann, « La branche AT/MP, mise en défi de la neutralité carbone », *Dr. soc.*, p. 546.

Le droit du travail est déjà un instrument de prévention des risques environnementaux³¹. D'ores et déjà, la mobilisation des droits fondamentaux du travailleur en matière de santé peut constituer un puissant levier pour imposer la prise en compte de l'environnement [Sur cette question, voir la contribution de Sébastien Parent, « L'espoir d'une justice climatique en droit du travail au Québec »].

L'écologisation du droit du travail n'en modifie pas moins en profondeur le droit de la santé au travail. La première évolution est d'ordre notionnel. Le droit de la santé au travail n'aura plus pour seule visée la question des risques professionnels, mais devra s'ouvrir plus largement aux risques sanitaires et environnementaux. Autour de l'idée de santé environnementale se rejouent ainsi les frontières de la santé publique et de la santé professionnelle³².

Il y a là en germe une double transformation pour le droit de la santé au travail. D'une part, l'impact des risques environnementaux sur le travail doit être davantage pris en considération. Cela implique d'étendre la définition des risques professionnels pris en charge. Les auteurs pointent ainsi tout à la fois les ressources que peut représenter l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur ou le régime ATMP. Mais c'est surtout la prévention qui semble devoir être mise au service de l'écologisation du droit du travail. Les actions d'information, d'évaluation des risques, la mise en place de plans de prévention, sont autant de dispositifs de la santé professionnelle susceptibles d'être étendus aux risques environnementaux.

Au-delà des seules questions de santé, le droit d'alerte montre bien à quel point la grammaire du risque peut, au-delà du professionnel, s'étendre aux questions d'environnement³³. Pareillement, la vigilance atteste également de la capacité du registre du risque à accueillir une grande diversité de biens communément pris en charge par d'autres registres³⁴. Conçue pour la responsabilisation des entreprises transnationales, la *due diligence*³⁵ s'est progressivement juridicisée, d'abord dans les droits nationaux ainsi qu'en témoigne le droit français³⁶, et prochainement dans le droit de l'Union³⁷. Ces dispositifs obligent les entreprises transnationales à prendre en compte l'impact de leurs activités sur un certain nombre de questions : lutte contre la corruption, protection de l'environnement, droits des travailleurs. La vigilance implique alors d'inscrire ces questions dans le registre du risque. L'entreprise transnationale se voit imposer de « recenser les incidences négatives

31 F. Héas, « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.

32 J. Diringier, « Santé-travail, santé environnementale, santé globale..., Qui trop embrasse mal étreint », *Dr. soc.*, 2021, p. 934.

33 L'article 4133-1 du Code du travail prévoit ainsi que « le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement ».

34 I. Vacarie, « Travail et développement durable », *Revue de droit du travail*, n°10, 2020, p. 601.

35 Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale ; Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ; Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies.

36 Art. L. 225-102-4 et suivants du Code du commerce.

37 Proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937.

réelles ou potentielles » et de les prévenir. À l’instar de la prévention des risques professionnels, l’action de l’entreprise doit être mise en plan. Elle n’est plus évaluée au regard du respect des droits, mais de sa capacité à remédier aux « incidences négatives » ou à en prévenir la survenue. Le registre du risque présente une singularité. Les atteintes aux droits sont des « incidences » entre lesquelles ce registre n’opère pas de hiérarchisation *a priori*. Il reste muet sur les manières de concilier ces droits. Que faire par exemple lorsque les droits des travailleurs entrent en conflit avec la protection de l’environnement ?

C’est vers un autre registre que l’écologisation du droit du travail s’oriente alors pour suggérer les voies d’une conciliation : le dialogue.

C - LE DIALOGUE

Le dialogue social constitue le troisième registre pour une écologisation du droit du travail. Il s’est progressivement imposé comme la clé d’une transition juste en matière environnementale. Sans surprise, cette invitation au dialogue s’est d’abord déployée au sein du mouvement syndical. L’Organisation Internationale du Travail a ensuite explicitement adossé le projet d’une transition juste sur le dialogue social. Ainsi, dans les « principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables »³⁸ qui, en 2015 au moment des Accords de Paris, posent les bases du référentiel qu’entend promouvoir l’organisation, le dialogue social n’est pas simplement comme un moyen ou même un objectif, mais un véritable prérequis. Selon l’OIT, « le développement durable n’est possible qu’avec la participation active du monde du travail »³⁹. Aussi, détaillant les principes directeurs devant « guider la transition », l’Organisation affirme qu’« il est essentiel de parvenir à un solide consensus social sur l’objectif de la durabilité et les voies à suivre pour le réaliser ». Thème classique de la transition, l’acceptabilité du changement passe par le dialogue social qui « doit faire partie intégrante du cadre institutionnel régissant l’élaboration et la mise en œuvre des politiques à tous les niveaux »⁴⁰. Les gouvernements étaient ainsi invités à la promotion sociale tandis que les partenaires devaient clairement s’engager dans la transition⁴¹. Cette même préoccupation est présente dans le discours de la Commission européenne. Dans le Pacte européen pour le climat⁴², la Commission européenne invite « les partenaires sociaux à élaborer des stratégies communes pour une transition juste vers la neutralité climatique »⁴³. Toutefois, la nature de cette participation paraît affectée par son écologisation. La « loi européenne sur le climat »⁴⁴ inclut le dialogue social

38 « Principe directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous », OIT, 2015.

39 *Ibid.*, pt. 15.

40 *Ibid.*, pt. 19.

41 *Ibid.*, pt 23 et 24.

42 Communication de la Commission du 9 décembre 2020, « Pacte européen pour le climat », COM(2020) 788 final.

43 *Ibid.*, § 4.

44 Règlement (UE) 2021/1119 établissant le cadre requis pour parvenir à la neutralité climatique et modifiant les règlements (CE) n°401/2009 et (UE) 2018/1999 (« loi européenne sur le climat »).

dans la catégorie plus large et plus floue d'une « participation du public »⁴⁵ à la transition. Sans distinction, la Commission prétend « dialoguer avec les citoyens, les partenaires sociaux et les parties prenantes »⁴⁶. Cette dilution n'est guère surprenante. La promotion du dialogue social au sein de l'Union européenne est en partie intégrée à un questionnement plus large sur la gouvernance, si bien que dans le dialogue social, les partenaires sociaux sont parfois confondus avec des « parties prenantes ». Ce glissement facilite l'intégration de préoccupation environnementale au dialogue social, mais efface les caractéristiques de la démocratie sociale.

Nul doute que le flou qui caractérise l'usage de l'expression de dialogue social au niveau international ou européen a partie liée avec la grande diversité des modèles nationaux de relations professionnelles. Ce flou conduit toutefois à passer sous silence les spécificités de la représentation collective.

Au-delà des formules incantatoires du droit international, l'écologisation du dialogue social est encore en devenir. L'Afrique du Sud fait figure d'exemple topique [Sur cette question, voir la contribution d'Abigail Osiki, « Transition juste en Afrique du Sud : les défis et opportunités pour la négociation collective »]. Le droit français atteste également du caractère très progressif de cette évolution. Pour l'heure, le dialogue social n'est pas parvenu à s'imposer comme moteur de l'écologisation du droit du travail. Certes, un ANI relatif à la transition écologique et au dialogue social a été conclu le 11 avril 2023. Signé par le Medef, l'U2P et la CPME, il n'a reçu qu'un soutien syndical faible puisque seules la CFTD, CGT-FO et la CFTC en sont signataires. Surtout, le texte s'avère en définitive modeste dans son objet. L'accord relève davantage de la pédagogie que de la prescription. Il ne pose pas de nouvelles prescriptions, mais propose une analyse des outils du dialogue social pouvant être mobilisés pour la transition vers une économie décarbonée. L'accord distingue logiquement pour le droit français deux aspects : l'implication des salariés, d'une part ; la négociation collective, d'autre part. Au-delà de l'état des lieux dressé des dispositifs abordant l'environnement, l'accord présente cet intérêt de tenter de réfléchir à la manière dont les dispositifs existants peuvent servir la mise en œuvre d'une transition. Toutefois, faire du droit des relations professionnelles une boîte à outils pour la transition efface les résistances auxquelles se heurte l'écologisation du dialogue social [Sur cette question, voir la contribution de Sandra Russo, « Les intérêts protégés par le droit du travail : *quid* de la valeur environnement ? »].

La difficulté est alors double.

D'une part, elle implique de se départir de cette dialectique conflictuelle des intérêts qui confère au dialogue social sa légitimité. Négocier la transition suggère le partage d'un intérêt commun. Surtout, elle suppose souvent une convergence des intérêts des travailleurs et de l'environnement. Certains auteurs suggèrent même une évolution de la représentation des travailleurs vers le modèle de la codétermination inspiré du modèle allemand⁴⁷. D'autre part, elle requiert de refonder la théorie de la représentation collective. L'architecture d'une représentation d'intérêts catégoriels ne peut prendre en charge l'environnement sans une telle transformation. Quels

45 Art. 9 de la Loi européenne sur le climat, préc.

46 *Ibid.*

47 O. Favereau, « Les modèles de gouvernance de l'entreprise. Evaluation et prospective des modèles actuels », Rapport pour l'OIT, 2019.

représentants pour la défense de l'environnement ? En quelle mesure sa défense supporte-t-elle sa catégorisation en « intérêts » comme une fausse évidence ? Associer au dialogue social des organisations de défense de l'environnement n'est pas évident. Leur « représentativité environnementale » ne se laisserait pas aisément tester. Les réflexions sur les possibilités d'une démocratie écologique montrent bien la difficulté d'une telle entreprise⁴⁸. Pour le dialogue social, l'épreuve est de taille. Les organisations professionnelles n'ont pas nécessairement d'intérêts congruents avec la protection de l'environnement. Comment ouvrir la voie à une écologisation de la représentation collective ? Elle peut prendre plusieurs voies. Aucune n'est évidente. On peut évidemment s'appuyer sur l'information dont bénéficient les représentants. Toutefois, l'information risque souvent d'être bien formelle [Sur cette question, voir la contribution d'Olga Fotinopoulou Basurko, de Dulce Cairós Barreto et d'Eva López Terrada, « Les apports de la directive 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises »]. Faire évoluer la représentation des travailleurs ? L'ouverture du monde syndical au mouvement de défense de l'environnement ne se fait pas sans heurts. Faut-il intégrer la contradiction au sein de l'organisation syndicale en modifiant les statuts du syndicat pour y ajouter un objectif environnemental ? Faut-il associer le syndicat au sein de plus vastes coordinations redessinant de nouvelles unions entre le monde du travail et l'écologie ? La formation des élus participe à l'évidence de cette transformation identitaire. Les difficultés récemment rencontrées par la CGT sur la question du nucléaire valent mise en garde. L'exercice n'est pas évident. On le comprend, le dialogue social environnemental ne consiste pas seulement à ajouter un thème de négociation.

L'écologisation du dialogue social passe-t-elle alors par la reconnaissance de droits collectifs à de nouveaux acteurs ? La participation réelle paraît inséparable du droit à l'action collective. L'écologisation du dialogue social pose évidemment la question de la grève et des autres modes d'action, tels que le boycott ou encore le piquetage. En quelle mesure la défense de l'environnement peut-elle faire l'objet de grève ? Faut-il voir dans les revendications environnementales des revendications professionnelles comme les autres ? La cohérence impose une réponse affirmative sauf à se contenter d'un dialogue social purement formel. Toutefois, à pousser la cohérence jusqu'au bout, ne faut-il pas alors garantir la défense de l'environnement par l'action collective à d'autres organisations que les seuls syndicats ? Le piquetage pour la défense de l'environnement doit-il être différemment protégé lorsqu'il émane d'un syndicat ou d'une organisation de défense de l'environnement ? Au cœur de la question, il y a celle de la titularité des droits collectifs et de leur périmètre.

48 B. Latour, *Politiques de la nature. Comment faire entrer les sciences en démocratie*, La Découverte, 2004



Les manuscrits soumis pour publication dans la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

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

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

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél : 33(0)5 56 84 54 74

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

ENVOI ET SÉLECTION DES MANUSCRITS

REMISE DES MANUSCRITS

Les propositions doivent être envoyées par courriel : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter (notes de bas de pages et espaces compris) :

- **40 000 caractères maximum** - pour les « Études » (n°1) et « Dossier Thématique » (n°3) ;
- **25 000 caractères** - pour la « Jurisprudence Sociale Comparée » et la « Jurisprudence Sociale Internationale » (n°2) ;
- **15 000 caractères** - pour les « Actualités Juridiques Internationales » (n°1 et n°3), « Actualités des organisations internationales » (n°2) et « Chroniques bibliographiques » (n°2).

Tous les manuscrits doivent :

- avoir un titre ;
- préciser le rattachement institutionnel de l'auteur, ses adresses postale et électronique.

Tous les manuscrits (sauf les actualités et chroniques bibliographiques) doivent également être accompagnés des éléments suivants :

- Un résumé d'environ 500 caractères en français et en anglais, ainsi que des mots-clés dans chaque langue (environ 5) permettant d'identifier le contenu de l'article.
- Les champs de recherche de l'auteur.
- Deux références bibliographiques de l'auteur (au choix).
- Les Actualités Juridiques Internationales doivent impérativement se concentrer sur un unique sujet, constituée d'une vingtaine de chroniques nationales et institutionnelles.

POLITIQUE D'ÉVALUATION : ÉVALUATION EN DOUBLE AVEUGLE

Les textes soumis à la Revue font l'objet d'une double évaluation aveugle menée par des experts indépendants.

- Dans un premier temps, les propositions d'articles sont évaluées par le Comité éditorial qui juge de la recevabilité du manuscrit.
- En cas d'acceptation, le manuscrit est soumis à l'évaluation de deux évaluateurs externes.
- Lors du retour d'évaluation, des recommandations de modifications, mineures ou majeures, peuvent être formulées à l'auteur.
- **Toutes les demandes de modifications majeures impliquent une deuxième ronde d'évaluation par les pairs.**
- Sur la base des évaluations, le Comité éditorial de la Revue prend la décision de publier ou non les manuscrits soumis.

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs.

Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en Chef et des membres du Comité éditorial, et soumise à la validation de l'auteur.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
RIT = Revue Internationale de Travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS SUBSCRIPTIONS AND RATES SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2024

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
FRANCE

PAR AN

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

Email : revue.compтрasec@u-bordeaux.fr

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

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

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

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

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

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

revue.compтрasec@u-bordeaux.fr

Achévé d'imprimer en décembre 2023
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint
Dépôt légal 4^e trimestre 2023
Imprimé en France

REVUE

2023/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

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

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

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

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

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

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2023/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'INGÉRENCE DU JUGE DANS LA GESTION DE L'ENTREPRISE

Coordination par Gilles AUZERO et Allison FIORENTINO

Gilles AUZERO & Allison FIORENTINO - La réalité de l'immixtion du juge dans la gestion de l'entreprise

Benjamin DABOSVILLE - Le contrôle du juge sur le motif économique de licenciement - Comparaison franco-allemande

Isabelle DESBARATS - Gestion du fait religieux en milieu de travail : le juge français, garant d'un équilibre des droits

Simone Pietro EMILIANI - Le déclin du principe d'incontestabilité des choix organisationnels de l'employeur en Italie

Melda SUR - Le juge et les pouvoirs gestionnaires de l'employeur en Turquie

Jean-Paul DAUTEL - L'usage des questionnaires médicaux de préembauche au Québec

Yaroslava GENOVA - L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise en Bulgarie

Matthew W. FINKIN - La Cour suprême des États-Unis face aux prérogatives managériales et à la négociation collective

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

HUGO BARRETTO GHIONE - Interaction, appropriation et complémentarité des normes de l'OIT sur la liberté syndicale et la grève dans l'avis consultatif OC 27/21 de la Cour interaméricaine des droits de l'homme

MARÍA GORROCHATEGUI POLO - Les droits collectifs du travail et le genre dans les systèmes interaméricain et européen des droits de l'homme

JULIETA LOBATO - Le droit de grève dans le Système interaméricain des droits de l'homme : l'affaire Extrabajadores de la Cour interaméricaine des droits de l'homme (CIDH)

ACTUALITÉS

Organisation Internationale du Travail - Organisation des Nations Unies - Union Européenne

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

J-P. LABORDE - E. von Adfamovich & M. Zernikow, *Philosophical and Sociological Reflections on Labour Law in Times of Crisis*

S. G. NADALET - P. Auvergnon & B. Lavaud-Legendre, *Violences et relations de travail - Approches de droits français, étrangers et international : Liber Amicorum Sandrine Laviolette*

L. CASAUX-LABRUNÉE & B. GERNIGON - B. Delmas, *La compétence universelle du juge en droit du travail - Analyse de la transnationalisation du contentieux du travail*

M. TISSIER-RAFFIN - B. Lormeteau & M. Torre-Schaub, *Droit et changement climatique : Comment répondre à l'urgence climatique ? Regards croisés à l'interdisciplinaire*

J-P. LABORDE - C. Marzo et al., *Le droit social en dialogue, Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau : Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*

FORTHCOMING

2023/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR LAW LITERATURE

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

REVUE

DE **DRIT 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)

2023/1

Etudes

Actualités Juridiques Internationales

2023/2

Jurisprudence Sociale Comparée

Jurisprudence Sociale Internationale

Chronique bibliographique

2023/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2023/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International Labour Case Law

Comparative Labour Law Literature

International Legal News

Pour plus d'informations

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

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr



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

40 euros
ISSN 2117-4350