

2020/3

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 DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS
Coordination par **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

Introduction, **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie, **Eugenia Caracciolo di Torella**

La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes, **Laura Calafà**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019, **Guillaume Santoro**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande, **Laura Krüger**

L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais, **Susanne Burri**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158, **Sara Bagari**

Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité femmes/hommes au Portugal à la lumière de la Directive 2019/1158, **Catarina de Oliveira Carvalho**

Mise en œuvre en Pologne de la Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants, **Anna Musiala**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019, **Felicia Roşioru**

Transposition de la Directive 2019/1158 dans le droit du travail tchèque, **Vera Stangova**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit, **Oxana Golynger et Pascale Lorber**

La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158, **Stéphanie Perrenoud**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?, **Kitty Malherbe**

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE - AMÉRIQUES : BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS / PÉROU / URUGUAY - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / JAPON - EUROPE : BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / TURQUIE

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).

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS

COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

- p. 6 PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO**
Introduction
- p. 8 EUGENIA CARACCILO DI TORELLA**
La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie
- p. 20 LAURA CALAFÀ**
La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes
- p. 34 GUILLAUME SANTORO**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019
- p. 46 LAURA KRÜGER**
La Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande
- p. 58 SUSANNE BURRI**
L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais
- p. 70 SARA BAGARI**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158
- p. 82 CATERINA DE OLIVEIRA CARVALHO**
Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au Portugal : considérations et perspectives à la lumière de la Directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 94 ANNA MUSIALA**
Mise en œuvre en Pologne de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants
- p. 100 FELICIA ROȘIORU**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019
- p. 112 VERA STANGOVA**
Transposition de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans le droit du travail tchèque

SOMMAIRE 2020/3

- p. 118 OXANA GOLYNKER ET PASCALE LORBER**
La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit
- p. 132 STÉPHANIE PERRENOUD**
La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 144 KITTY MALHERBE**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 158 ALGÉRIE** - ZINA YACOB, Université de Béjaïa

AMÉRIQUES

- p. 164 BRÉSIL** - JULIANO BARRA, Université Mackenzie-Brésil, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et ARTHUR WEINTRAUB, Université Fédérale de Sao Paulo - Unifesp
- p. 168 CANADA** - GILLES TRUDEAU, Université de Montréal
- p. 172 CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez
- p. 176 ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 180 PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 184 URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

ASIE - OCÉANIE

- p. 188 AUSTRALIE** - SHAE MCCRYSTAL, Faculté de droit, Université de Sydney
- p. 192 JAPON** - YOJIRO SHIBATA, Université de Chukyo

EUROPE

- p. 196 BULGARIE** - YAROSLAVA GENOVA, Faculté de Droit de l'Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »
- p. 200 FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 206 FRANCE** - JEAN-PIERRE LABORDE, Université de Bordeaux
- p. 212 IRLANDE** - CAROLINE MURPHY et LORRAINE RYAN, Université de Limerick
- p. 218 ITALIE** - ALBERTO MATTEI, Université de Vérone
- p. 222 RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ, Université de Belgrade
- p. 226 TURQUIE** - MELDA SUR, Université d'Économie d'Izmir

SHAE MCCRYSTAL

UNIVERSITÉ DE SYDNEY

EMPLOI OCCASIONNEL ET NORMES DU TRAVAIL EN AUSTRALIE

La montée du phénomène des contrats « zéro heure », et d'autres formes d'emploi occasionnel intermittent existant dans la *gig economy*, a mis en évidence le besoin pressant d'une législation protégeant davantage les travailleurs précaires du monde entier. Des solutions réglementaires doivent être trouvées, pour garantir aux travailleurs un traitement digne et équitable, et s'assurer qu'on ne les considère pas comme des produits jetables, à choisir sur des « rayonnages » virtuels à la convenance des entreprises.

En Australie, la réglementation du travail protège traditionnellement les « personnels occasionnels ». Cependant, deux décisions récentes de la Cour fédérale d'Australie ont mis en évidence des problèmes systémiques dans l'approche australienne. La réglementation des travailleurs occasionnels en Australie et les complexités du régime font l'objet de cette mise à jour. L'une des particularités de la réglementation australienne en matière de travail occasionnel est la manière de déterminer le statut du travailleur occasionnel. Une personne peut être considérée comme un travailleur occasionnel par une forme de réglementation mais pas par une autre, selon la définition que l'on donne au terme « occasionnel ». Il existe des différences marquées entre la *Common Law*, le droit statutaire et les instruments de droit industriel tels que les conventions et les accords d'entreprise.

En *Common Law*, les questions de savoir si une personne est un salarié et la nature de son emploi relèvent de questions de droit, déterminées par le contrat en vertu duquel la personne est engagée. Comme dans de nombreux systèmes à l'étranger, l'existence d'un contrat de travail est déterminée par une série de facteurs, notamment le degré de contrôle exercé par l'employeur, l'intégration du travailleur dans l'entreprise de l'employeur et la mesure dans laquelle le travailleur travaille pour son propre compte¹. Lorsqu'un contrat de travail existe, le fait qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, à durée indéterminée ou occasionnel dépendra des conditions d'exécution du travail. Dans un contrat occasionnel, on trouve des indices de « schémas de travail irréguliers, d'incertitude, d'intermittence du travail et d'imprévisibilité »².

Une fois engagés dans le cadre d'un contrat de travail, les droits des salariés seront essentiellement issus de la législation et des instruments de droit industriel. En Australie, la plupart des travailleurs sont couverts par la loi de 2009 sur le travail équitable (*Fair Work Act* ou *FW Act, Commonwealth*) qui prévoit des normes minimales en matière d'emploi concernant, entre autres, les droits aux congés, les heures de travail et les licenciements abusifs. Le *FW Act* prévoit également la création de conventions collectives modernes, qui fixent des normes du travail plus détaillées applicables par secteur d'activité ou par profession, et des accords d'entreprise négociés entre un employeur et ses salariés et s'appliquant à l'échelle de l'entreprise.

- 1 *Hollis v Vabu Pty Ltd* (2001) 207 CLR 21, voir également A. Stewart et S. McCrystal, « Labour Regulation and the Great Divide: Do New Business Models Require a New Category of Worker? », *Australian Journal of Labour Law*, 2019, vol. 32, p. 4.
- 2 *Workpac Pty Ltd v Skene* [2018] FCAFC 131 at [172].

La plupart des conventions collectives et des accords comprennent une définition des différents types d'emploi, qui s'appliquent uniquement aux fins de l'instrument concerné. Une définition courante est qu'un salarié occasionnel est un travailleur « engagé et rémunéré en tant que travailleur occasionnel ». En d'autres termes, quelle que soit la nature de l'engagement, si le contrat stipule qu'un travailleur est un salarié occasionnel et qu'il est rémunéré comme un salarié occasionnel, le travailleur est un salarié occasionnel et ne bénéficie pas d'un emploi permanent au regard des droits conférés par l'instrument en question. Cela permet d'engager des travailleurs de façon informelle, sachant que leurs horaires ne sont pas garantis et que les droits tels que les congés ne sont pas accordés, mais qu'ils reçoivent en contrepartie un salaire horaire plus élevé, pour compenser la précarité et l'irrégularité persistantes. Cette prime de précarité est généralement fixée à 25% du salaire horaire de base d'un salarié en contrat à durée indéterminée. La possibilité d'avoir recours à cette formule a conduit en Australie à un phénomène connu sous le nom de « travail occasionnel permanent » dans lequel un travailleur est engagé et rémunéré comme un salarié occasionnel, mais ses horaires de travail et la fréquence de ses missions font qu'il travaille en réalité à temps plein - ou à temps partiel - et pour une durée indéterminée.

Cette dichotomie entre la *Common Law* et la définition de l'emploi occasionnel dans les conventions et accords d'entreprise est reconnue depuis longtemps. Or, dans un contexte où la plupart des conditions d'engagement d'un travailleur se trouvent non pas dans son contrat de travail, mais dans une convention collective ou un accord d'entreprise, cela n'a pas posé de difficultés significatives.

Cependant, comme vu ci-avant, le *FW Act* comporte certains droits en matière d'emploi. Le *FW Act* ne contient aucune définition du salarié « occasionnel ». Les travailleurs occasionnels (sans définition) sont exclus de certains droits, alors que les salariés occasionnels permanents bénéficient d'autres droits. Par exemple, en vertu de la loi sur le licenciement abusif, un salarié « occasionnel » peut contester l'équité de son licenciement s'il a été engagé par le même employeur pendant 12 mois ou plus, de façon régulière et systématique, et s'attendait à bénéficier d'un emploi continu³. Un travailleur considéré comme occasionnel en vertu d'une convention ou d'un accord, qui est rémunéré comme un travailleur occasionnel, sera protégé contre le licenciement s'il est effectivement un travailleur permanent⁴. Il existe donc une incohérence entre d'une part, le salaire et les conditions de travail du salarié et, d'autre part, la protection conférée par le *FW Act* contre le licenciement. Dans la pratique, cette dichotomie agit comme une protection pour les « occasionnels à long terme » et leur donne la possibilité de transformer leur emploi en poste permanent.

Néanmoins, le problème qui s'est posé concerne la définition du salarié occasionnel aux fins des droits en matière de congés annuels et de congés pour raisons personnelles (maladie et congé d'aidant). Le droit à des congés annuels conféré par le *FW Act* est défini dans l'article 87 qui accorde 4 semaines (ou 20 jours) de congé annuel aux salariés à temps plein couverts par la Loi, le *prorata* pour les salariés à temps partiel, et 5 semaines de congé pour les travailleurs à quarts. Cependant, les droits énoncés à l'article 87 s'appliquent aux « salariés, autres que les travailleurs occasionnels »⁵. Il en va de même s'agissant du droit à 10 jours par an de congé pour raison personnelle, accordé par la même loi⁶. Le terme

3 *FW Act* s 384.

4 Voir par exemple *Ponce v DJT Staff Management Services* [2010] FWA 2078.

5 *FW Act* s 86.

6 *FW Act* ss 95, 96.

« occasionnel » n'est pas défini et aucune autre approche des travailleurs occasionnels à long terme dans la loi ne s'applique.

Aux fins du droit aux congés annuels et personnels en vertu du *FW Act*, quelle définition prévaut : celle contenue dans toute réglementation ou convention pertinente, ou la *Common Law* ? La réponse est d'une importance cruciale, étant donné la prévalence en Australie de ce que l'on appelle les « occasionnels permanents », engagés et rémunérés comme des occasionnels en vertu de conventions et d'accords d'entreprise, mais traités dans la pratique comme des salariés permanents. Beaucoup de ces travailleurs acceptent un tel statut en raison de la prime de précarité de 25% qui est conçue pour compenser l'insécurité, le travail instable et, en théorie, la perte des droits conférés par le *FW Act*, y compris les droits aux congés annuels et personnels. Cette prime de précarité a pour effet d'augmenter le salaire net hebdomadaire d'un salarié occasionnel au détriment des autres droits en matière d'emploi. Pour les travailleurs occupant un emploi précaire ou faiblement rémunéré, en particulier ceux qui sont embauchés à la semaine, c'est un compromis qui a du sens puisqu'il permet d'obtenir une augmentation du salaire hebdomadaire. Cependant, cela devient un problème lorsque ces travailleurs veulent s'absenter du travail pour se reposer, se détendre ou en cas de maladie, puisqu'ils doivent alors prendre un congé sans solde.

Le problème a fait l'objet de deux affaires récentes devant l'assemblée plénière de la Cour fédérale d'Australie, portant essentiellement sur le même scénario factuel, *Workpac v Skene* (ou « Skene »)⁷ et *Workpac v Rossato* (ou « Rossato »)⁸. Ces affaires concernaient des travailleurs de l'industrie minière où le recours à l'emploi « occasionnel permanent » est courant. Les deux cas concernaient des travailleurs engagés sur une période de plusieurs années, travaillant par quarts de 12 heures sur des missions de 7 ou 14 jours (7/14 jours de travail et 7/14 jours de congé), selon un arrangement dans lequel leur tableau de service était établi annuellement. Dans chaque cas, les salariés avaient été embauchés en vertu d'un contrat de travail qui stipulait expressément que l'engagement concernait un « salarié occasionnel » et que selon l'accord d'entreprise en place, un salarié occasionnel était un salarié engagé et rémunéré comme tel. Chaque travailleur était payé selon un taux horaire fixe pour les heures travaillées, mais ne recevait aucune indemnité de congé annuel ou de congé personnel.

Si les points de droit soulevés par ces affaires étaient légèrement différents, la Cour devait essentiellement déterminer comment définir le terme « occasionnel » aux fins de la non-éligibilité au droit à des congés. Autrement dit, le terme « occasionnel » utilisé dans le *FW Act* dans le contexte des dispositions sur les congés devait-il être interprété par référence à la *Common Law*, ou à la définition de la convention collective de l'industrie minière ou de l'accord collectif d'entreprise applicable sur le site.

Les salariés ont fait valoir que le *FW Act* devait être interprété en fonction de la *Common Law*, en vertu de laquelle il semblait qu'ils étaient liés par des contrats à durée indéterminée. L'employeur a fait valoir que les textes de droit industriel devaient prévaloir, étant donné la relation entre le *FW Act*, les conventions et accords collectifs de travail, et compte tenu de la prime de précarité reçue pour indemniser les travailleurs ayant perdu des droits tels que les congés annuels.

7 [2018] FCAFC 131.

8 [2020] FCAFC 84.

Pour comprendre la position des employeurs, il faut rappeler qu'avant 2006, les droits aux congés annuels et autres figuraient dans les textes de droit industriel, et que le développement de la prime de précarité s'est produit dans ce contexte, où les travailleurs occasionnels « engagés et payés comme tels » se sont vu refuser le droit au congé par le même instrument. Lorsque les droits ont été transférés dans le droit statutaire et que les « occasionnels » en ont été exclus, il semble qu'on ait simplement supposé que la situation préexistante se poursuivrait. Cependant, la difficulté de cette approche est qu'elle fonctionne à rebours ; les instruments législatifs créés en vertu d'un statut étant utilisés pour donner un contenu au sens du statut. Ceci est particulièrement problématique quand il n'y a pas de définition unique du terme occasionnel dans ces textes réglementaires.

En fin de compte, il a été jugé que la définition du caractère occasionnel donnée par le *FW Act* n'était pas subordonnée à la définition du même terme dans l'instrument de droit industriel pertinent, et que le statut des travailleurs concernés devait être déterminé en fonction du fait que le contrat de travail soit jugé, en *Common Law*, comme occasionnel ou permanent. Pour les travailleurs, il a été jugé que l'engagement n'était pas intermittent ou imprévisible et qu'ils n'étaient pas des salariés occasionnels aux fins du droit à un congé annuel en vertu du *FW Act*. Il a également été constaté que le droit aux congés annuels acquis non payés ne pouvait être compensé par la prime de précarité de 25% qui avait, en théorie, été versée aux travailleurs. La décision *Rossato* est actuellement en appel devant la Haute Cour d'Australie.

Le problème créé par ces décisions réside dans le fait que les employeurs ayant engagé du personnel désigné comme « salarié occasionnel permanent » - parce que la convention ou la réglementation le leur permet - peuvent se retrouver confrontés à de nombreuses réclamations de la part de leurs salariés occasionnels, relatives notamment à l'absence de congés annuels ou personnels rémunérés, alors qu'ils ont versé un salaire majoré d'une prime de précarité à titre de compensation pour la perte de ces congés. Pour certains employeurs, l'ampleur de la facture portant sur ces congés non payés pourrait être écrasante.

Cependant, la décision remet également en question une caractéristique de longue date du droit du travail australien, à savoir le fait que les salariés qui ne sont pas vraiment occasionnels peuvent être traités comme tels, et se voir refuser un congé annuel ou un congé pour raison personnelles, parce qu'ils ont reçu un salaire horaire plus élevé. La difficulté, dans ce cas, est clairement illustrée par la crise de la COVID dans la mesure où certains salariés, même en étant malades, ont continué à aller travailler puisqu'ils ne recevaient pas d'indemnité en cas de maladie, et ont donc été impliqués dans la propagation du virus⁹.

L'indemnisation des congés de maladie, des congés pour cause de responsabilités familiales et des jours de repos et de loisirs est d'une importance fondamentale pour le bien-être mental et physique de toute communauté. Ces affaires offrent l'opportunité aux régulateurs australiens de repenser le régime réglementaire en faveur des travailleurs permanents et des travailleurs véritablement occasionnels, en Australie. Une table ronde gouvernementale examine actuellement la question ; il faut espérer qu'une solution offrant à tous les travailleurs des droits appropriés en matière de congés sera préférée à une solution qui préserve le *statu quo* préexistant.

9 Voir par exemple <https://www.sbs.com.au/news/the-feed/what-does-the-spread-of-covid-19-mean-for-casual-workers>

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

2020/3

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 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

2020/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDINATION 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 (USA)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

Andrea Allamprese et Raphael Dalmaso - 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

Sylvaine Laulom

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

À PARAÎTRE

2020/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

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

Etudes
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