

2022/1

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

ÉTUDES

BREXIT ET PROTECTIONS SOCIALES DES CITOYENS DE L'UE AU ROYAUME-UNI
MARIA GIOVANNONE

« BREQUE DOS APPS » : LA GRÈVE NATIONALE DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES
AU BRÉSIL DURANT LA PANDÉMIE DE COVID-19 ET LE DROIT À LA LIBERTÉ
D'ASSOCIATION

RONALDO LIMA DOS SANTOS & CLARISSA MAÇANEIRO VIANA

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE ET LA
PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS : QUELLES LEÇONS DE LA CRISE SANITAIRE ?
MARCEL ZERNIKOW

LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME CUBAIN À L'ÉPREUVE D'UNE POSSIBLE RATIFICATION
DE LA CTM 2006

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY

LE DÉPLOIEMENT DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE
DU CONGO

AUBIN MABANZA N'SEMY

« LICENCIEMENTS FACEBOOK » : PROTECTION DE LA VIE PERSONNELLE DES SALARIÉS
ET UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL
ADRIENN LUKÁCS

NOUVELLES FORMES DE SÉCURITÉ SOCIALE EN AMÉRIQUE LATINE POST COVID-19
LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ

LE LICENCIEMENT COLLECTIF DANS LE DROIT DU TRAVAIL BRÉSILIEN APRÈS LA
RÉFORME DE 2017

AUGUSTIN EMANE & GLAUCO BRESCIANI SILVA

INFLUENCES DE LA CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES
HANDICAPÉES SUR LE DROIT ET LES POLITIQUES POUR LES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP AU JAPON

HIDEKAZU INAGAWA & HITOMI NAGANO

LE REVENU DE BASE UNIVERSEL, SOURCE D'INSPIRATION POUR PENSER L'AVENIR DES
SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE ? UN CONTRE-AGENDA

DANIEL DUMONT

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / TUNISIE - AMÉRIQUES : ARGENTINE / CANADA / CHILI /
PÉROU - ASIE-OCÉANIE : JAPON - EUROPE : ESPAGNE / GRÈCE / IRLANDE / ITALIE /
FÉDÉRATION DE RUSSIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI

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).

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), 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).

REVUE

2022/1

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)

ÉTUDES

- p. 6 MARIA GIOVANNONE**
Brexit et protections sociales des citoyens de l'UE au Royaume-Uni
- p. 20 RONALDO LIMA DOS SANTOS & CLARISSA MAÇANEIRO VIANA**
« Breque dos Apps » : La grève nationale des travailleurs des plateformes au Brésil durant la pandémie de Covid-19 et le droit à la liberté d'association
- p. 30 MARCEL ZERNIKOW**
Les représentants du personnel en France et en Allemagne et la protection de la santé des salariés : quelles leçons de la crise sanitaire ?
- p. 48 YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY**
Le droit du travail maritime cubain à l'épreuve d'une possible ratification de la CTM 2006
- p. 64 AUBIN MABANZA N'SEMY**
Le déploiement des tribunaux du travail en République Démocratique du Congo
- p. 76 ADRIENN LUKÁCS**
« Licenciements Facebook » : protection de la vie personnelle des salariés et utilisation des réseaux sociaux en dehors des heures de travail
- p. 90 LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ**
Nouvelles formes de sécurité sociale en Amérique latine post Covid-19
- p. 104 AUGUSTIN EMANE & GLAUCO BRESCIANI SILVA**
Le licenciement collectif dans le droit du travail brésilien après la réforme de 2017
- p. 120 HIDEKAZU INAGAWA & HITOMI NAGANO**
Influences de la Convention relative aux droits des personnes handicapées sur le droit et les politiques pour les personnes en situation de handicap au Japon
- p. 134 DANIEL DUMONT**
Le revenu de base universel, source d'inspiration pour penser l'avenir des systèmes de protection sociale ? Un contre-agenda

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 152 **ALGÉRIE** - Chakib Boukli-Hacène, Université de Saïda
p. 158 **TUNISIE** - Nouri Mzid, Université de Sfax

AMÉRIQUES

- p. 160 **ARGENTINE** - Diego Marcelo Ledesma Iturbide,
Université de Buenos Aires
p. 164 **CANADA** - Renée-Claude Drouin, Université de Montréal
p. 168 **CHILI** - Andrés Ahumada Salvo, Université Andrés Bello
p. 172 **PÉROU** - Maria Katia Garcia Landaburu,
Université catholique pontificale du Pérou

ASIE - OCÉANIE

- p. 178 **JAPON** - Eri Kasagi, Université de Tokyo

EUROPE

- p. 184 **ESPAGNE** - José Luis Gil y Gil, Université d'Alcalá
p. 188 **GRÈCE** - Costas Papadimitriou, Université Nationale et Kapodistriaque
d'Athènes
p. 194 **IRLANDE** - Caroline Murphy & Lorraine Ryan, Université de Limerick
p. 200 **ITALIE** - Sylvain Nadalet, Université de Vérone
p. 206 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - Elena Serebryakova, Université nationale de
recherche, École supérieure d'économie
p. 212 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - Ljubinka Kovačević, Université de Belgrade
p. 218 **ROYAUME-UNI** - Jo Carby-Hall, Université de Hull



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



CAROLINE MURPHY ET LORRAINE RYAN

UNIVERSITÉ DE LIMERICK, IRLANDE

VERS UN NOUVEAU RÉGIME LÉGAL D'INDEMNITÉS
MALADIE EN IRLANDE

La question du droit légal aux indemnités maladie pose un dilemme aux décideurs politiques des économies développées. En effet, comme l'affirme Pollak¹, lorsqu'ils tentent d'optimiser les indemnités maladie, les décideurs doivent néanmoins trouver un compromis entre la protection des travailleurs contre le risque de ne plus percevoir de revenu en cas d'incapacité temporaire de travail, et la nécessité de limiter les dépenses publiques.

L'Irlande reste, à ce jour, l'une des rares économies avancées d'Europe à ne pas prévoir d'arrêt maladie rémunéré. Les syndicats ont fait valoir que les indemnités maladie étaient un avantage que les employeurs pouvaient décider d'intégrer ou non dans les contrats de travail². Environ la moitié des employeurs proposent une forme de congé maladie rémunéré, mais de nombreux salariés n'y ont pas droit³. Ceux-ci peuvent alors solliciter une indemnité de courte durée, que l'État leur verse durant les quelques jours de maladie où ils ne peuvent pas se rendre au travail.

Au moment de la crise financière mondiale de la fin des années 2000, l'une des mesures recommandées par les experts de la Troïka (Commission européenne, Banque centrale européenne et Fonds monétaire international) était d'introduire un régime légal d'indemnités maladie. Ils ont encouragé les réformes obligeant les employeurs à payer les deux à quatre premières semaines de congé maladie pour réduire la charge financière supportée par l'État⁴.

À l'époque, le gouvernement avait suivi cette recommandation, mais il avait modifié le droit aux prestations maladie, faisant peser le coût de la réforme sur les travailleurs plutôt que sur les employeurs⁵. La question des indemnités maladie en Irlande a été largement délaissée jusqu'à la pandémie de Covid-19, qui a mis en évidence les conséquences regrettables de l'absence de dispositif légal.

Des rapports établis dans divers secteurs d'activités ont dénoncé la présence au travail de salariés ayant contracté le Covid-19, présentant des symptômes de la

1 C. Pollak, « The impact of a sick pay waiting period on sick leave patterns », *The European Journal of Health Economics*, n°18(1), 2017, p. 13.

2 *The Journal*, « The state of sick pay in Ireland is sickening », 2020 : <https://www.thejournal.ie/readme/sick-pay-ireland-opinion-ictu-laura-bambrick-5175914-Aug2020/>

3 Department of Enterprise, Trade and Employment, 2021, « Tánaiste announces details of Statutory Sick Pay Scheme » : <https://www.gov.ie/en/press-release/fee76-tanaiste-announces-details-of-statutory-sick-pay-scheme/>

4 *The Journal*, *op. cit.*, 2020.

5 *Ibid.*

maladie et se trouvant dans l'impossibilité de s'isoler faute de congé rémunéré⁶. La pandémie a relancé les discussions autour de la mise en place d'un régime légal d'indemnités maladie, afin de résoudre le problème du « présentisme » de travailleurs malades.

Les représentants des travailleurs ont souligné que cette question était très préoccupante, non seulement du point de vue des droits des salariés, mais aussi en raison des conséquences sur la santé publique. La Confédération irlandaise des syndicats (*Irish Congress of Trade Unions* - ICTU) a organisé une campagne en faveur du versement légal obligatoire d'indemnités maladie à tous les travailleurs. La campagne a obtenu le soutien de l'ensemble des partis politiques, du gouvernement et de l'opposition⁷.

Face à la pression des partenaires sociaux, le gouvernement irlandais a lancé une consultation publique sur la mise en place d'un régime légal d'indemnités maladie. Celle-ci a abouti à la publication, au second semestre 2021, du Projet de loi sur les congés maladie⁸, qui décrit dans quelles conditions le régime donnera aux salariés le droit légal à une période minimale de congé rémunéré par l'employeur, s'ils tombent malades ou sont accidentés et ne peuvent pas de ce fait travailler.

Le gouvernement a publié son Projet de loi sur les congés maladie, le 4 novembre 2021. Il sera examiné par le Comité conjoint sur l'entreprise, le commerce et l'emploi avant de passer à l'étape suivante de la procédure législative.

Dans les lignes qui suivent, cet article présentera en détail le système actuel **(I)** et le comparera au système proposé. Nous décrirons ainsi les principes sous-jacents à ce projet de loi, son entrée en vigueur progressive durant les quatre prochaines années, et les conséquences qui en résultent pour les employeurs et les salariés **(II)**.

En conclusion, nous proposerons une vue d'ensemble de la réaction des partenaires sociaux et présenterons certaines des conséquences fortuites éventuelles du nouveau régime.

I - LA SITUATION ACTUELLE

Selon les dispositions à ce jour en vigueur en Irlande, tous les travailleurs ayant suffisamment cotisé ont droit à une indemnité maladie financée par l'État s'ils se trouvent dans l'incapacité temporaire de travailler. Comme c'est le cas dans de nombreux systèmes d'assurance sociale, il existe une période de carence de trois jours, au cours de laquelle aucun paiement n'est effectué. Ainsi, le premier versement a lieu à partir du quatrième jour de maladie.

6 *The Irish Times*, « Covid variants "a real concern" for meat plant workers », 21 février 2021 : <https://www.irishtimes.com/news/ireland/irish-news/covid-variants-a-real-concern-for-meat-plant-workers-1.4491090>

7 ICTU (2021), *Sick Pay is getting Better* : <http://www.ictu.ie/blog/sick-pay-getting-better>

8 Projet de loi sur les congés maladie (*Sick Leave Bill*), 2021 : <https://enterprise.gov.ie/en/Legislation/Legislation-Files/Sick-Leave-Bill-2021.pdf>

Le taux de l'indemnité maladie est forfaitaire, il n'est donc pas indexé sur le salaire des travailleurs, ce qui a suscité l'inquiétude des représentants des salariés quant à la question de savoir si le montant versé serait suffisant pour pallier l'absence de revenu⁹. Pour faire face à la pandémie de Covid-19, les indemnités maladie ont été temporairement revues à la hausse, -350 € par semaine-, l'objectif étant de répondre aux préoccupations financières des personnes malades, en limitant le manque à gagner dû à leur période d'isolement.

Cependant, l'évolution des critères relatifs aux jours de carence est peut-être plus importante encore que la hausse du taux de l'indemnité maladie. En effet, il a également été décidé que l'indemnité maladie serait versée dès le premier jour du congé maladie, et non plus seulement à partir du quatrième.

Ceci permet au salarié de respecter l'avis médical et de s'isoler pour atténuer la propagation du virus, tout en préservant son revenu¹⁰. Cette suppression des jours de carence et le versement immédiat de l'indemnité au travailleur, sont au cœur du nouveau régime légal d'indemnités maladie.

II - LE RÉGIME LÉGAL D'INDEMNITÉS MALADIE (SSP)

Dans sa forme actuelle, le projet de loi prévoit que les salariés pouvant justifier de 13 semaines de travail continu pourront bénéficier du régime. Ce premier critère d'éligibilité a été contesté par les groupes d'employeurs, qui trouvent cette période très courte¹¹.

La mise en œuvre du régime légal d'indemnités maladie proposé devrait se faire en quatre étapes à partir de 2022.

La première étape du système prévoit la mise en place d'une indemnité maladie initiale de trois jours par an à partir de 2022, financée par l'employeur.

La deuxième partie du projet de loi dispose que ces jours de congé maladie peuvent être des jours consécutifs ou non. Par conséquent, les travailleurs souffrant d'une maladie ponctuelle, pourraient utiliser ces jours pour pallier le « délai de carence » non rémunéré imposé par le régime général d'assurance maladie.

Cet aspect du projet de loi a également fait l'objet de critiques de la part des groupes d'employeurs, qui ont fait valoir que « lorsque des indemnités maladie sont versées par les employeurs sur la base du volontariat, ou dans le cadre de conventions collectives, le paiement n'est généralement effectué qu'à l'issue des trois premiers jours »¹².

Selon le ministère de l'Entreprise, du commerce et de l'emploi (DETE), le projet de loi permettra de « combler une lacune bien connue en matière d'indemnités

9 *The Journal*, *op. cit.*, 2020.

10 Sick Leave Bill, Regulatory Impact Assessment, 2021.

11 A. Prendergast, « Draft Sick Leave Bill "brings new employee rights without responsibilities" », *Industrial Relations News*, n°42, 18 novembre 2021 : <https://www.irnie.proxy.lib.ul.ie/article/27681>

12 *Ibid.*

maladie, en particulier pour les bas salaires », à savoir les jours de carence avant que les salariés puissent bénéficier de l'indemnité maladie versée par l'État¹³. Si la proposition initiale prévoit d'instaurer trois jours de congé maladie, le projet de loi permet d'augmenter progressivement ce nombre.

La troisième partie du projet de loi précise que le Ministre de l'entreprise, du commerce et de l'emploi aura le pouvoir de modifier le nombre légal de jours de congé maladie. Il ne pourra toutefois pas augmenter ou réduire celui-ci à plus, ou moins, de trois jours par an.

Le projet de loi prévoit également que tout arrêté ministériel visant à augmenter le nombre de jours de congé maladie doit être espacé d'au moins 12 mois. L'analyse d'impact de la réglementation¹⁴ évoque l'instauration de 10 jours de congé maladie rémunéré en 2025, de manière progressive sur quatre ans. Cette augmentation échelonnée permettra aux employeurs de s'adapter, de planifier et de budgétiser l'évolution de leurs obligations financières envers les salariés.

Ainsi, l'intention du gouvernement est de porter à 5 le nombre de jours d'arrêt maladie autorisés en 2023, à 7 en 2024, et à 10 en 2025¹⁵. Le régime impose aussi aux employeurs l'obligation administrative de conserver, pendant quatre ans, les registres des congés maladie légaux pris par chaque salarié, sous peine d'une amende pouvant atteindre 2 500 €.

Pour bénéficier d'un congé maladie rémunéré, le projet de loi prévoit qu'un salarié doit fournir à son employeur un certificat médical signé par un médecin agréé. La Confédération irlandaise des syndicats (ICTU) a exprimé des réserves sur cette obligation, estimant que le coût élevé des consultations médicales constitue un obstacle au congé maladie¹⁶. L'ICTU a donc recommandé que le projet de loi prévoit une disposition autorisant « des périodes limitées de congé maladie auto-certifié »¹⁷.

Le taux de rémunération pris en charge par l'employeur au titre du nouveau régime ne figure pas dans le projet de loi sur les congés maladie (2021), car il doit faire l'objet de règlements distincts.

Toutefois, en juin 2021, l'évaluation initiale de l'impact réglementaire faisait état d'un taux d'indemnisation allant jusqu'à 70% du salaire brut, plafonné à 110 € par jour, sur la base des salaires hebdomadaires moyens de 2019¹⁸.

13 A. Prendergast, « Statutory sick leave to “plug gap” for lower-paid workers », *Industrial Relations News*, n°42, 18 novembre 2021 : <https://www.irnie.proxy.lib.ul.ie/article/27681>

14 Projet de loi sur les congés maladie (2021), Analyse d'impact de la réglementation : <https://enterprise.gov.ie/en/Legislation/Legislation-Files/Sick-Leave-Bill-2021-RIA.pdf>

15 *Ibid.*

16 *The Irish Times*, « Sick pay plans will place “disproportionate cost burden” on employers, says Ibec », 24 novembre 2021 : <https://www.irishtimes.com/news/politics/sick-pay-plans-will-place-disproportionate-cost-burden-on-employers-says-ibec-1.4737383>

17 *Ibid.*

18 A. Prendergast, « Statutory sick leave to ‘plug gap’ for lower-paid workers », *op. cit.*

Par ailleurs, le projet de loi prévoit la possibilité pour les salariés de porter plainte auprès de la Commission des relations sur le lieu de travail si un employeur ne respecte pas les droits légaux en matière de congé maladie. Le texte précise, en outre, qu'un salarié ne doit pas être pénalisé pour avoir exercé, ou invoqué, son droit légal au congé maladie. Autrement dit, les employeurs devront veiller à ce que les salariés ayant pris un congé maladie ne soient pas soumis à un traitement différent des autres.

Conclusion

Si le projet de loi a été accueilli de manière très positive par les représentants de travailleurs, des réserves et des critiques ont été émises par les groupes d'employeurs, notamment ceux des petites et moyennes entreprises, qui estiment que les coûts directs et indirects liés au nouveau régime ne sont pas tenables. Le projet de loi prévoit également que si un employeur n'est pas en mesure d'assumer le coût des congés maladie de ses salariés, il peut demander au tribunal du travail une exemption de paiement pour raison financière. Si elle est accordée, l'exemption sera valable pour un minimum de trois mois et un maximum d'un an.

Les responsables de la Confédération irlandaise des entreprises et des employeurs (IBEC), principal organe représentatif des employeurs en Irlande, ont affirmé que le nouveau régime tel qu'il était actuellement envisagé, ferait peser « une lourde charge sur les employeurs, en particulier ceux des PME et des secteurs les plus touchés par la pandémie de Covid-19 »¹⁹. À l'inverse, le responsable de la politique sociale de l'ICTU a jugé le nouveau régime peu contraignant, notant qu'il n'ajouterait pas plus de 2,5% aux coûts de main-d'œuvre sur une période de quatre ans, et que de tels droits pour les salariés étaient indispensables à une économie prospère²⁰.

D'aucuns ont affirmé que le nouveau régime ne tenait pas suffisamment compte des ordonnances de réglementation de l'emploi (EROs, *Employment Regulation Orders*) en vigueur, ni des conventions collectives locales, et qu'il pourrait inciter les employeurs à réévaluer les politiques existantes, voire à réduire les prestations actuelles du régime d'indemnités maladie²¹.

Dès le 1^{er} janvier 2022, les membres du *Chartered Accountants Ireland* (Comptables agréés d'Irlande - CAI) ont exprimé de sérieuses inquiétudes sur la mise en œuvre du nouveau système. Ils considèrent, en effet, qu'un délai de sept semaines entre l'annonce de ce nouveau régime et le début de sa mise en œuvre est bien trop court pour que « les employeurs, les développeurs de logiciels et les opérateurs de services de paie puissent analyser le projet de loi (qui doit encore

19 *The Irish Times*, « Sick pay plans will place "disproportionate cost burden" on employers, says Ibec », *op. cit.*

20 C. Higgins, ISME and Congress clash over PUP, sick pay and redundancy rebate, *Industrial Relations News*, n°23, 17 juin 2021 : <https://www-irn-ie.proxy.lib.ul.ie/article/27170>

21 A. Prendergast, « Draft Sick Leave Bill "brings new employee rights without responsibilities" », *op. cit.*

être signé) et répondre à ses exigences »²². Le projet de loi continue d'être examiné par divers comités au fil de la procédure législative.

22 *Independent.ie*, « Leo Varadkar warned of "impossible" timeline for introduction of statutory sick pay regime », 21 novembre 2021 : <https://www.independent.ie/business/in-the-workplace/leo-varadkar-warned-of-impossible-timeline-for-introduction-of-statutory-sick-pay-regime-41071092.html>



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 - Fax: 33(0)5 56 84 85 12

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

MANUSCRITS

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

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

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)
OIT = 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 2022

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 Duguît - 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

PAR AN

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

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

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

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

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

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

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

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

REVUE

2022/1

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

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

2021/4

STUDIES

HOW DOES BRAIN-COMPUTER INTERFACE TECHNOLOGY PRESENT CHALLENGES FOR LABOUR LAW IN NEW ZEALAND?

P. UPSON

HOW TO OVERCOME THE PARADOXES OF REDUNDANCY IN FRANCE AND ITALY?

I. ZOPPOLI

THE EMERGENCE OF THE CONCEPT OF "DUE DILIGENCE" IN LABOUR LAW AND THE FORMS OF ITS LEGAL INTEGRATION

H. BARRETTO GHIONE

THE PENSIONS SYSTEM IN ITALY: A CONTINUOUS REFORM

M. MOHAN, M. BABU, S. PELLISSERY & K. BHARADKAR

THE DOUBLE STANDARD AT WORK: EUROPEAN CORPORATE INVESTMENT AND WORKERS' RIGHTS IN THE AMERICAN SOUTH

L.COMPA

THEMATIC CHAPTER

NATIONAL LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY SYSTEMS THROUGH THE LENS OF THE COVID HEALTH CRISIS. ADAPTATIONS OR FUNDAMENTAL CHANGES? (Coordinated by Loïc LEROUGE)

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

JUDICIAL CREATIVITY PUT TO THE TEST IN THE FACE OF NEW HEALTH PROBLEMS AT WORK (COORDINATED BY ALLISON FIORENTINO)

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

THE « WORKER », EU LAW, AND COLLECTIVE BARGAINING

M. DOHERTY

NEW TECHNOLOGIES AND RESPECT FOR WORKERS' PRIVACY IN THE CASE LAW OF THE ECHR

M. D'APONTE

COMPARATIVE LABOUR LAW LITERATURE

LABOUR LAW BEYOND NATIONAL BORDERS: MAJOR DEBATES IN 2018-2019-2020

C. CARTA & G.-F. MORARU

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

AMERICA: USA - ASIA-OCEANIA: AUSTRALIA - EUROPE: REPUBLIC OF SERBIA - UNITED KINGDOM - INTERNATIONAL ORGANIZATIONS: UNITED NATIONS ORGANIZATION

À PARAÎTRE

2022/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : La protection juridique du lanceur d'alerte

Coordination par ALLISON FIORENTINO ET

ALEXANDRE CHARBONNEAU

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

ACTUALITÉS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

LITTÉRATURE DE DROIT COMPARÉ

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

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)

2022/1

Etudes

Actualités Juridiques Internationales

2022/2

Jurisprudence Sociale Comparée

Jurisprudence Sociale Internationale

Actualités des organisations internationales

Chronique bibliographique

2022/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2022/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International Legal News

Pour plus d'informations

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

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350