

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 Vílchez 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



LE CADRE JURIDIQUE DES STAGES EN RÉPUBLIQUE DE SERBIE

La réglementation en vigueur en matière d'emploi et d'éducation en République de Serbie ne prend pas suffisamment en compte la nécessité de faciliter la transition des jeunes de l'école vers le monde du travail¹.

Il faut également noter un manque d'articulation entre la politique de l'éducation et la politique de l'emploi, en termes de développement progressif des compétences fondamentales pour l'employabilité des jeunes, bien que plusieurs lois régissant l'organisation de l'enseignement pratique et des stages effectués chez l'employeur, ou de façon combinée en partie chez l'employeur et au lycée professionnel, aient été adoptées ces dernières années².

L'exécution des stages d'étudiants organisés par les facultés dans le cadre des études de licence et de master³, ainsi que les travaux pratiques chez l'employeur réalisés par les organismes d'éducation des adultes, ont également été réglementés⁴. Par ailleurs, les possibilités d'acquérir une expérience professionnelle, des connaissances et des compétences pratiques en dehors du cursus d'enseignement, sont prévues par les dispositions légales sur l'apprentissage qui présupposent la conclusion d'un type spécifique de contrat de travail, ainsi que par les règles relatives à la formation professionnelle, laquelle ne nécessite pas l'existence d'une relation de travail. Dans ces deux derniers cas, la réalisation d'un stage représente la condition d'exercice de certains métiers, c'est-à-dire la condition pour le passage de l'examen professionnel d'État. Enfin, certains programmes de stages professionnels sont organisés par le Service national de l'emploi, pour les personnes

-
- 1 La position des jeunes sur le marché du travail serbe est marquée par une transition lente du monde de l'éducation au monde du travail, car un jeune en République de Serbie a besoin de près de quatre fois plus de temps pour trouver son premier emploi après avoir fini son parcours scolaire qu'un jeune dans l'Union européenne. À cela s'ajoute un taux de chômage constamment supérieur au taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 24 ans (en 2020, le taux de chômage des jeunes était de 26,6%, tandis que le taux d'emploi était de 20,8%). De plus, le niveau d'activité des jeunes sur le marché du travail est relativement faible (en 2020, seuls 28,3% des jeunes étaient actifs). Les jeunes qui n'ont pas d'emploi et ne sont pas dans le système d'éducation ou de formation (NEET) apparaissent comme un groupe particulièrement vulnérable sur le marché du travail. Dans les années qui ont précédé l'épidémie de Covid-19, ces derniers représentaient 15,3% de la population totale des jeunes, la particularité résidant dans le fait que les jeunes restent longtemps dans ce statut sur les marchés du travail. Voir J. Žarković, D. Aleksić, *Ex ante analyse de la nécessité d'une réglementation législative des stages en Serbie*, Belgrade, 2021.
 - 2 Loi sur le système dual de formation (*Journal Officiel RS*, n°101/17 et 6/20), Loi sur l'enseignement et l'éducation secondaire (*Journal Officiel RS*, n°55/13, 101/17, 27/18, 6/20 et 52/21).
 - 3 Loi sur l'enseignement supérieur (*Journal Officiel RS*, n°88/17, 73/18, 27/18, 67/19, 6/20, 11/21 et 67/21), Loi sur le modèle dual d'études dans l'enseignement supérieur (*Journal Officiel RS*, n°66/19).
 - 4 Loi sur l'éducation des adultes (*Journal Officiel RS*, n°55/13, 88/17, 27/18 et 6/20).

inscrites au registre des chômeurs et couvertes par des mesures de politique active de l'emploi.

En plus des instruments juridiques cités ci-dessus, le contrat de volontariat est également utilisé comme base pour le stage, bien qu'une telle approche soit controversée du point de vue des valeurs fondamentales et des objectifs du volontariat. Cela s'explique principalement par le fait que le volontariat soit défini comme une activité d'intérêt général, pour le bien commun ou pour le bien d'une autre personne, et, de ce fait, utiliser le contrat de volontariat comme base légale pour un stage représente en réalité un abus du volontariat.

Enfin, en République de Serbie, il est possible d'effectuer des stages sur le marché ouvert, sans participation directe et/ou contrôle des établissements d'enseignement, donc sans leur responsabilité quant au contenu des stages et aux conditions de travail des stagiaires. Mais il faut garder à l'esprit que ce type de stage n'est aucunement réglementé par la loi.

La prolifération des bases de l'emploi des jeunes, décrite ci-dessus, tout comme leur taux de chômage élevé, se traduisent par une baisse de la qualité de leur emploi. Cette situation crée deux mondes professionnels parallèles pour les jeunes travailleurs sur le marché du travail, dans lesquels ceux qui acquièrent une expérience professionnelle en dehors d'une relation de travail ne bénéficient d'aucune protection - ou bénéficient d'une protection très modeste - par rapport aux jeunes qui ont eu la chance d'établir une relation de travail et de profiter pleinement du catalogue de droits.

Partant de la nécessité de réglementer l'exécution des stages sur le marché libre, afin de reconnaître les besoins exprimés par les stagiaires en matière de sécurité juridique et de protection contre l'exploitation par le travail, le ministère du Travail de la République de Serbie a rédigé le projet de loi sur les stages en novembre 2021⁵. Dans la recherche des solutions juridiques, la Recommandation du Conseil (UE) du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages a été prise comme point de départ⁶.

Le champ d'application de la future loi est défini de manière assez large, compte tenu que les stages peuvent être effectués par toute personne âgée d'au moins 15-30 ans ayant acquis au moins le diplôme national du brevet, sans expérience professionnelle dans la profession pour laquelle elle effectue un stage, ni statut de salarié ou de bénéficiaire de pension de retraite. Les rédacteurs du projet ont mis un accent particulier sur les jeunes travailleurs, car la fragilité de leur position dépend de plusieurs facteurs, dont notamment le manque d'expérience, de connaissances pratiques et de compétences importantes pour trouver et garder l'emploi, ce qui décourage les employeurs d'embaucher les jeunes et introduit ces derniers dans un cercle vicieux dans lequel, faute d'emploi, ils ne peuvent pas acquérir d'expérience professionnelle, condition particulière de l'établissement d'une relation de travail pour pouvoir exercer un certain nombre de fonctions ou métiers. Le champ d'application de la future loi ne comprend pas toutes les autres catégories d'âge, malgré la dynamique accélérée de l'apparition de nouveaux métiers, ainsi que la situation

5 Projet de loi sur les stages (2021) : <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-12/Nacr%20zakona%20o%20radnoj%20praksi.doc>

6 *Journal Officiel C 88*, 27 mars 2014, p. 1.

du marché du travail où les personnes âgées constituent la majorité des chômeurs de longue durée en République de Serbie.

Le projet de loi ne réglemente que « les stages sur le marché libre ». Mais les dispositions de la loi s'appliqueront également aux stages organisés par le Service national de l'emploi en tant que mesures de politique active de l'emploi. Partant de la définition du droit de l'UE, le projet de loi définit un stage comme « les activités du stagiaire visant à acquérir une expérience professionnelle, qui incluent l'apprentissage et la formation chez l'employeur, et qui donnent au stagiaire la possibilité d'acquérir pendant une période limitée les aptitudes et l'expérience nécessaires pour exercer une certaine profession, dans le but d'améliorer l'employabilité, c'est-à-dire de créer des opportunités d'emploi salarié et d'emploi indépendant ».

Conformément au principe de transparence, le projet confirme que l'employeur est obligé d'annoncer un stage, tandis que le contrat de stage n'établissant pas de relation de travail est prévu comme base légale pour son exécution. Le contrat est conclu pour la durée nécessaire à la réalisation des objectifs de l'apprentissage et de la formation, et pour une durée maximale de six mois, avec une possibilité de prolongation du contrat en cas d'empêchement justifié du stagiaire, ou en cas d'interruption des activités de l'employeur si celle-ci s'est produite sans faute du stagiaire.

Un stage devrait permettre aux travailleurs d'acquérir de l'expérience, des aptitudes, et d'avoir des revenus, tout en permettant à l'employeur de rencontrer de futurs collaborateurs potentiels. Cependant, dans la pratique, les écarts par rapport aux objectifs déclarés du travail des stagiaires sont réels, surtout compte tenu de la tendance des employeurs à satisfaire de façon permanente le besoin de travail d'autrui en engageant successivement de nouveaux stagiaires, afin de réduire les coûts de main-d'œuvre et d'éviter l'application de la législation du travail, sociale et fiscale.

En outre, cela pourrait avoir comme conséquence le remplacement des salariés existants par des stagiaires dont le travail n'est pas rémunéré, ainsi qu'une baisse des salaires en cours, créant ainsi une concurrence déloyale sur le marché. Cela est d'autant plus vrai que certains employeurs utilisent le travail subventionné des stagiaires comme un instrument d'accès au travail bon marché, raison pour laquelle les jeunes travailleurs, couverts par les programmes publics d'aide à l'emploi, n'ont souvent pas la possibilité de continuer à travailler pour l'employeur après la période de soutien financier couvrant leurs salaires et leurs cotisations à l'assurance sociale obligatoire.

Cette situation est également renforcée par l'idée qu'il est acceptable de ne pas être rémunéré pour son travail lors de l'acquisition d'une expérience de travail. Afin de mettre fin à cette pratique, le projet de loi introduit plusieurs restrictions concernant l'organisation, c'est-à-dire l'exécution des stages. Dans l'esprit du principe de primauté des faits confirmé par la Recommandation n°198 de l'OIT sur la relation de travail, la première restriction se traduit par la règle qu'un stage ne doit pas être effectué sur la base d'un contrat de travail, au cas où il existerait réellement des éléments d'une relation de travail dans la relation entre le stagiaire et l'employeur.

Il est prévu que l'employeur ne peut conclure un contrat de stage avec la même personne qu'une seule fois. Ensuite, le projet limite également le nombre de stagiaires pouvant être engagés par un employeur, en fonction de la taille de l'entreprise (c'est-à-dire en fonction du nombre total de salariés chez l'employeur). Afin d'empêcher davantage l'utilisation des stages pour assurer un travail bon marché, le projet stipule également qu'un

stagiaire ne peut être embauché pour effectuer un certain travail en cas d'augmentation de la charge de travail chez l'employeur, ni être embauché en remplacement du salarié temporairement absent du travail en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un congé de maternité, c'est-à-dire d'obligations familiales. De même, l'employeur ne peut pas organiser un stage dans des emplois où il a licencié des salariés au cours des trois mois précédents en raison de changements technologiques, économiques ou organisationnels. Enfin, après l'expiration du contrat de stage, l'employeur ne peut conclure un nouveau contrat de stage avec un autre stagiaire pour le même travail qu'après un délai de carence correspondant à la moitié de la durée du stage précédent, sur la base de la convention de stage précédente.

Le projet de loi considère également la faible qualité des stages comme un problème particulier. En effet, de nombreux stagiaires sont tenus d'effectuer des tâches plus simples qui ne favorisent pas un apprentissage plus intensif, c'est-à-dire l'acquisition de compétences spéciales, et ne se voient pas accorder un travail de qualité accompagné d'un mentor, ni la supervision du progrès réalisé. Plus précisément, il existe le risque qu'un contenu solide et significatif d'apprentissage ne soit pas inclus dans le stage et c'est la raison pour laquelle le projet de loi régit le stage comme une acquisition de connaissances, de compétences et d'expérience, sous le tutorat d'un employeur ou d'un tuteur, c'est-à-dire d'une personne nommée par l'employeur pour mettre en œuvre le plan du stage, tout en apportant un soutien direct et en transmettant au stagiaire des connaissances et des compétences pratiques. Le stagiaire effectue donc un stage conformément au plan de stage établi par l'employeur, qui doit déterminer les objectifs attendus du stage, les tâches dont l'exécution contribuera à l'atteinte des objectifs et le processus de transfert des aptitudes au stagiaire. Cette solution s'est imposée comme nécessaire, car toute exécution des tâches peut mener à l'acquisition de nouvelles compétences ou à l'amélioration de compétences existantes, mais un stage distingue de ces formes de travail précisément par un plan de stage, conçu pour obtenir des résultats menant à l'amélioration de l'employabilité des stagiaires.

Dans la pratique, le travail non rémunéré des stagiaires ou le versement d'une rémunération excessivement faible pour leur travail constituent également un problème sérieux, ainsi que de mauvaises conditions de travail en termes d'horaires extensifs, d'exposition à des risques pour la sécurité et la santé au travail, et de manque de protection des risques sociaux. De plus, la position du stagiaire est influencée par ce que l'on appelle l'incertitude législative, c'est-à-dire le cadre juridique flou visant l'organisation et la mise en œuvre des stages, ainsi que l'exclusion explicite des stagiaires de la législation de protection ou un niveau inférieur de leur protection. En ce sens, le projet a confirmé deux obligations fondamentales et quelques obligations accessoires de l'employeur.

La première obligation fondamentale de l'employeur est de fournir au stagiaire les tâches nécessaires pour l'acquisition d'expérience, de connaissances et de compétences, ainsi que tous les moyens nécessaires au travail, définissant en même temps comme un délit la prise en charge des frais de formation, de transport et de fonds par le stagiaire.

La seconde obligation fondamentale de l'employeur concerne la rémunération du stage, étant donné que les stagiaires rémunérés sont plus motivés à fournir des efforts importants pour acquérir de l'expérience, des connaissances et des compétences, et qu'ils se consacrent plus à l'apprentissage et à la formation. En effet, ils peuvent répondre plus facilement au besoin de sécurité économique s'ils sont rémunérés (dans le sens où ils ne sont pas obligés de chercher un autre emploi ou une autre source de revenus), alors qu'aux

employeurs qui rémunèrent les stagiaires, les stages servent davantage de test préalable sur les aptitudes de potentiels collaborateurs⁷.

Il convient également de garder à l'esprit que les stages rémunérés sont particulièrement importants pour les stagiaires originaires de petites communes qui ne seraient pas en mesure de couvrir les frais d'hébergement et de transport. Il en est de même pour les autres catégories de stagiaires qui, en raison de leur situation financière, ne peuvent se permettre d'effectuer des stages non rémunérés pendant plusieurs mois. D'autre part, en définissant le montant de la rémunération, il faut tenir compte du fait qu'en effectuant un stage, le stagiaire a la possibilité d'acquérir de l'expérience, des aptitudes et des contacts avec de futurs employeurs, et d'augmenter ses chances de trouver un emploi chez le même - ou un autre - employeur⁸. Les auteurs du projet de loi ont pris en considération ces circonstances, ainsi que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur, et prévu en ce sens que le montant de la rémunération pour un stage serait d'au moins 2/3 du salaire minimum déterminé, conformément à la Loi sur le travail, majoré des cotisations de sécurité sociale.

Concernant les obligations accessoires de l'employeur, une mention particulière doit être faite de l'obligation précontractuelle d'informer les candidats sur les stages, tandis qu'après la conclusion de la convention, il existe une obligation pour les parties contractantes de s'informer mutuellement sur les questions pertinentes relatives à la mise en œuvre du contrat. L'obligation d'information de l'employeur apparaît particulièrement importante étant donné que le manque d'information est l'une des principales causes de la mauvaise qualité des stages, et des problèmes auxquels les stagiaires sont confrontés beaucoup plus souvent que les salariés.

En outre, le projet de loi sur les stages étend certains aspects de la protection du travail aux stagiaires. Plus précisément, il s'agit des dispositions de la Loi sur le travail réglementant les heures de travail, les pauses pendant le travail et le repos journalier et hebdomadaire, ainsi que le congé annuel payé, qui s'appliquent aux stagiaires tandis que les heures supplémentaires, la redistribution des heures de travail et le travail du stagiaire pendant un jour férié non travaillé, sont interdits. Les dispositions de la Loi sur le travail qui régissent la protection de la santé et de la sécurité au travail, la protection spéciale des mineurs, l'indemnisation des dépenses liées au travail et la responsabilité pour les dommages, s'appliquent également aux stagiaires. Les normes de la Loi sur l'interdiction de la discrimination et de la Loi sur la prévention du harcèlement au travail s'appliquent également.

Le stagiaire se voit également reconnaître le droit à un soutien direct du mentor pendant l'apprentissage et la formation, ainsi que d'être conseillé par lui s'il n'atteint pas les objectifs du stage, c'est-à-dire s'il ne développe pas des aptitudes conformes au plan de stage. Le stagiaire a aussi le droit à une évaluation objective du progrès accompli lors

7 P. McDonald, A. Stewart, D. Oliver, « Challenging the assumptions supporting work experience as a pathway to employment », in A. Stewart, R. Owens, N. O'Higgins, A. Hewitt (eds), *Internships, employability and the search for decent work experience*, Edward Elgar Publishing/International Labour Office, Cheltenham - Northampton - Geneva, 2021, p. 83.

8 J. López López, « Traineeships and systematic discrimination against young workers », in A. Stewart, R. Owens, N. O'Higgins, A. Hewitt (eds), *Internships, employability and the search for decent work experience*, Edward Elgar Publishing/International Labour Office, Cheltenham - Northampton - Geneva, 2021, p. 324.

de l'apprentissage et de la formation, ainsi que des aptitudes et de l'expérience acquises lors du stage, conformément au plan et aux objectifs de l'apprentissage et de la formation. Enfin, après avoir effectué son stage, le stagiaire a droit à une attestation de stage qui peut être utilisée comme preuve d'expérience professionnelle lors de la recherche d'un emploi auprès d'autres employeurs. Le stagiaire bénéficie également des droits relatifs à l'assurance retraite et à l'invalidité obligatoire, ainsi qu'à l'assurance maladie obligatoire, tandis que sa principale obligation est liée à l'exécution des tâches confiées, au moment et lieu déterminés par l'employeur, en respectant l'organisation du travail et les affaires de l'employeur. Aussi, le projet de loi confirme l'obligation de garder le secret des affaires, ainsi que la protection des inventions réalisées par le stagiaire pendant le stage ou en relation avec le stage.

Tenant compte du besoin de créer les conditions d'une participation effective des salariés à la prise des décisions, ainsi que de la nécessité de prévenir les abus des stages, le projet confirme le devoir de l'employeur d'informer et de consulter le syndicat ou les représentants des salariés sur les conditions d'exécution du stage, de soumettre la liste des stagiaires au début de chaque année civile avec les informations sur les tâches qu'ils exercent, et les objectifs de leur apprentissage et de leur formation. Cette solution est importante en raison de la nécessité d'assurer la participation des salariés à la prise des décisions importantes pour adapter les environnements de travail aux changements du marché du travail, pour transmettre les aptitudes entre les travailleurs de différentes générations, ainsi que pour employer des travailleurs compétents dans l'entreprise⁹.

On peut conclure que l'élaboration du projet de loi sur les stages constitue une étape modeste mais importante dans l'amélioration de l'employabilité des travailleurs en République de Serbie. Par ailleurs, force est de constater que la nouvelle loi sur les stages ne pourra atteindre ses objectifs que si l'État fournit aux employeurs des incitations suffisantes pour embaucher des travailleurs sans expérience professionnelle. En ce sens, il est nécessaire que l'adoption de la Loi sur les stages s'accompagne d'incitations fiscales et autres, afin que les dispositions adoptées ne restent pas une simple « lettre morte sur papier ».

9 J. Julén Votinius, M. Rönmar, « Internships and apprenticeships in Sweden, collective bargaining and social partner involvement », in A. Stewart, R. Owens, N. O'Higgins, A. Hewitt (eds), *Internships, employability and the search for decent work experience*, Edward Elgar Publishing/International Labour Office, Cheltenham - Northampton - Geneva, 2021, p. 145.



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