

REVUE

2017/2

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 Labor Law Journals

## IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor 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)  
Diritti lavoro mercati (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)  
Relaciones Laborales (Espagne)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
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)

# 1

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

### LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE : ANALYSE DE DROIT COMPARÉ

ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX (COORD.)

**P. 6 ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX**

LE RÔLE CONTRASTÉ DE LA JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

**P. 16 RACHEL ARNOW-RICHMAN**

POUR UNE LOI AMÉRICAINE SUR LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

**P. 24 SÉBASTIEN RANC**

LA (RE)CONSTRUCTION JURISPRUDENTIELLE DU DROIT DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE EN FRANCE

**P. 32 HUGO BARRETTO GHIONE**

LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR ET LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN URUGUAY : UNE ANALYSE CRITIQUE DE L'OPINION DOMINANTE

**P. 38 NICOLA GUNDT**

UNE RÉFORME LÉGALE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AUX PAYS-BAS, SOURCE D'INCERTITUDE

**P. 46 ROCHELLE LE ROUX**

L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE ET L'ÉQUITÉ SUBSTANTIELLE DANS LE CADRE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN AFRIQUE DU SUD : UN DOUBLE TROUBLE

**P. 54 TÁMÁS GYULÁVARI**

OMBRES ET LUMIÈRES DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DANS LA JURISPRUDENCE HONGROISE

**P. 62 TOSHIHARU SUZUKI**

LE POUVOIR CRÉATEUR DU JUGE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AU JAPON

**P. 70 MARILYN J. PITTARD**

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES EN AUSTRALIE : UN CADRE LÉGAL ÉQUITABLE ?

**P. 80 PASCALE LORBER**

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES AU ROYAUME-UNI : LES JUGES EN QUÊTE DE CONFORMITÉ AVEC LE DROIT EUROPÉEN

**P. 88 ISABELLE MARTIN ET GUYLAINE VALLÉE**

LES MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI DU SALARIÉ LICENCIÉ POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES EN DROIT QUÉBÉCOIS ET FÉDÉRAL CANADIEN

# 2

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

### COMMENTAIRES

- p. 96** **FILIP DORSEMONT**, Professeur Université Catholique de Louvain et à l'Université Saint-Louis de Bruxelles
- p. 112** **MARIACHIARA MERCORIO**, Attachée temporaire d'Enseignement et de Recherche, Université Paris 1, Doctorante en droit du Travail

### ACTUALITÉS

- p. 122** **MARIE LAFARGUE**, Maître de Conférence, Université de Vannes
- p. 126** **ELENA SYCHENKO**, Doctorante, Université de Catane

# 3

## LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ : APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2015

### AUTONOMIE OU SUBORDINATION DU DROIT DU TRAVAIL ? DÉBATS HORS DES FRONTIÈRES NATIONALES EN 2015

- p. 132** **MATTEO BORZAGA**, Università degli Studi di Trento
- MARIALAURA BIRGILLITO**, Castilla - La Mancha Universidad
- MANUEL ANTONIO GARCIA-MUÑOZ ALHAMBRA**, Castilla - La Mancha Universidad

# JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

COORDONNÉE PAR

**ALLISON FIORENTINO**

ET

**ROCHELLE LE ROUX**

**LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE :  
ANALYSE DE DROIT COMPARÉ**

## HUGO BARRETTO GHIONE

Professeur de droit du travail et de la sécurité sociale.

Directeur de l'Institut de droit du travail et de la sécurité sociale, Faculté de droit, Université de la République (Uruguay)

### LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR ET LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN URUGUAY : UNE ANALYSE CRITIQUE DE L'OPINION DOMINANTE

# A

analyser la résiliation de la relation de travail pour des motifs économiques en Uruguay suppose d'aborder au préalable la question plus générale du motif des licenciements. Préalablement doit être déterminée la méthode selon laquelle la question sera traitée. Ainsi, l'analyse du licenciement économique (ou du motif des licenciements) peut dogmatiquement être centrée sur un point de vue juridique formel, consistant en la lecture linéaire des textes de droit positif, ou être réalisée selon une perspective plus large et complexe, qui consiste à traiter la question en se concentrant sur l'exercice et les limites du pouvoir de l'employeur dans la relation de travail. Il s'agit, d'une certaine façon, de considérer le droit du licenciement d'un point de vue interne et externe.

Se centrer sur un seul point de vue ne permet pas d'avoir une compréhension suffisante du mode de résiliation de la relation de travail pour des motifs économiques, et encore moins des modifications nécessaires de notre législation. La loi uruguayenne est extrêmement concise. Elle n'établit ni motif ni procédure de licenciement, se limitant simplement à fixer le montant de l'indemnité, ce qui nécessite, pour en faire une analyse critique, de cumuler un ensemble de visions binaires : synchronique/diachronique et normativiste/réaliste. Une fois tranchée la question méthodologique, il convient de tenter une interprétation de la législation alternative à l'opinion dominante.

La doctrine et la jurisprudence uruguayenne paraissent dominées par une conception du « licenciement libre » ou sans motif (I), raison pour laquelle la présente contribution vise à proposer une interprétation alternative fondée sur l'existence d'une obligation de justification des licenciements (II), en particulier pour ce qui est des motifs économiques, et ce contrairement à l'opinion dominante.

Dans ce contexte, la résiliation de la relation de travail pour motif économique ou de fonctionnement de l'entreprise fait partie de l'ensemble des motifs à disposition de l'employeur pour licencier ; mais ces motifs n'apparaissent jamais au grand jour et restent tous reclus dans la sphère privée et subjective du patron, à l'abri du regard de tout inspecteur du travail. L'ouverture méthodologique et l'interprétation alternative proposées dans la présente contribution (III) nécessitent une revue du processus de configuration du licenciement libre et de sa résolution.

## I - Les lois sur le licenciement (pour motif économique) de 1944

Les réglementations sur la rupture unilatérale du contrat de travail du fait de l'employeur sont apparues dans notre législation de façon épisodique et ponctuelle comme si elles suivaient la tradition nationale d'absence totale de codification du droit des relations de travail individuelles. L'absence d'un code du travail est palliée par une législation abondante, initiée en 1915 avec la loi sur la durée du

travail, constitutionalisée de façon précoce en 1934, et qui a continué à se développer jusqu'à la fin des années 50, processus interrompu par la crise<sup>01</sup>.

Concernant le licenciement, la loi n°10489 du 6 juin 1944, dans une formulation d'une concision extraordinaire, s'est limitée à prescrire que « les employés et ouvriers du commerce (...) qui ont été licenciés, auront droit à une indemnité équivalente au montant d'une rémunération totale correspondant à un mois de travail, pour chaque année ou fraction d'année d'activité, dans la limite de trois (six aujourd'hui) mensualités... ». La réglementation a touché, par initiatives successives au cours de la même année 1944 (lois n°10542 du 20 octobre et n°10570 du 15 décembre de cette année) les employés de l'industrie et des autres activités du secteur privé.

En étudiant la genèse de ces lois, Plá Rodríguez souligne qu'il s'agissait de mesures visant à éviter les licenciements massifs dus à la conjoncture économique de l'époque, raison pour laquelle il établit clairement que l'origine de la réglementation sur les licenciements est historiquement liée à l'urgence de régler ceux pour motif économique.

Ce qui est cependant frappant, c'est la rédaction générique du texte de loi qui, alors même qu'il a été créé comme un instrument de limitation des licenciements pour motif économique, ne fait mention d'aucun motif et ne fixe aucune procédure de vérification ou de consultation des organisations de travailleurs. La singularité réside dans le fait que si les motifs économiques constituaient effectivement la cause principale pour laquelle le Parlement a légiféré en matière de licenciement, obligeant l'employeur à verser une modeste indemnité, il n'en soit resté aucune trace dans les lois de 1944.

Dans son étude historique de la loi n°10489, Plá Rodríguez rappelle que les motifs basés sur les besoins économiques ou de fonctionnement constituent le fondement des solutions convenues en cas de résiliation unilatérale du contrat de travail en Uruguay. Mais ces motifs de nature économique qui constituent le fondement même de notre système sont restés cachés et n'apparaissent pas dans les termes de la loi. Ils n'ont pas été intégrés dans la formulation de la réglementation, qui ne mentionne même pas l'idée de motif et qui se limite à établir les conséquences patrimoniales du licenciement pour l'employeur, quel que soit le motif, ou qui ne fait état d'aucun motif particulier.

En résumé, la formulation abrégée des lois de 1944, contient l'essentiel du droit de la résiliation de la relation de travail en Uruguay et se présente selon la structure suivante :

- La loi représentait la réponse législative à l'urgence de protéger les travailleurs face à la possibilité de licenciements massifs pour motif économique dus à une conjoncture économique donnée durant la moitié du XX<sup>ème</sup> siècle, mais ces motifs ne sont pas explicites ;
- La concision de la formulation légale n'incluait pas non plus les éléments courants du droit comparé comme l'établissement d'un préavis, l'exigence d'un motif de licenciement, les procédures préalables ou les mécanismes de consultation des organisations de travailleurs ;
- L'unique « motif justifié » du licenciement était la mauvaise conduite du travailleur au sein de l'entreprise, entraînant la perte de l'indemnité légale.

Ce texte de loi qui fournit si peu d'informations aux juristes et aux praticiens et qui réduit son hypothèse de fait à un énoncé extrêmement abstrait (« les employés et les ouvriers ... qui ont été licenciés auront droit à une indemnité ») a immédiatement donné lieu à une série d'incertitudes débattues et réglées par la doctrine, même si quelques doutes subsistent sur l'aptitude des critères qui se sont finalement imposés.

01 La législation du travail uruguayenne a connu un essor notable à partir de 2005, année de l'arrivée au pouvoir de la coalition de gauche Frente Amplio. Cet essor a été accompagné d'un développement extraordinaire de la négociation collective par branche d'activité organisée de manière tripartite (Conseils de salariés) qui fixent les salaires minimum par catégorie et génèrent ainsi une dynamique forte de négociation des autres conditions de travail.

Ainsi, sur le plan dogmatique, la question était de savoir si l'obligation de verser une indemnité à la charge de l'employeur ne revenait pas à nier l'existence du « droit de licencier ». Certains auteurs ont soutenu qu'un tel droit n'existait pas et qu'on se trouvait tout simplement sur le terrain du pouvoir de l'employeur, que le licenciement non fondé sur la mauvaise conduite du travailleur était illégal et qu'en conséquence une indemnité devait être versée. Une autre partie de la doctrine laissait entendre que le licenciement était légal et que ce qui était sanctionné c'était le non-respect contractuel de l'obligation de l'employeur de maintenir le travailleur à son poste. Du fait de l'inexistence dans notre législation d'un ensemble de droits et obligations des parties à une relation de travail individuelle, ces débats constituaient des interprétations doctrinales sans appui légal.

Deux autres désaccords ont marqué l'interprétation des lois de 1944. L'un, rapidement résolu, concernait des doutes quant au fait que le préavis, prévu dans le Code du commerce à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, existait toujours. Ce problème a été résolu en faveur de ceux qui avaient postulé que cette obligation n'était plus en vigueur. L'autre problème était de savoir si l'employeur devait justifier les motifs de l'exercice de son pouvoir de licencier, entre autres, les motifs économiques et de fonctionnement de l'entreprise.

En s'en tenant à l'origine historique des lois de 1944, on pourrait raisonnablement avancer que les motifs économiques constituaient le motif central de l'adoption du mécanisme d'indemnisation visant à limiter les licenciements. Une réglementation créée aux fins de limiter les licenciements pour motif économique, comprenait dans son ADN l'exigence pour l'employeur de justifier la rupture du lien par les motifs. Cependant, il est également certain que d'un point de vue formaliste, la concision de la formulation des lois de 1944 ne donnait pas suffisamment d'arguments pour exiger un motif du licenciement.

Le règlement définitif de ces débats doctrinaux a restreint les garanties du travailleur, car l'opinion dominante considérait que la teneur littérale des lois sur la résiliation de la relation de travail ne consacrait pas l'obligation de justifier les licenciements, même si on savait que le motif réel de la sanction était bel et bien le risque de licenciements massifs pour motif économique. La confrontation des opinions a fini par se résoudre en faveur de ce qu'on appelle le « licenciement libre », qui a élargi la sphère des pouvoirs de l'employeur, et qui a cohabité, de façon quelque peu forcée, avec une législation du travail qui, à d'autres niveaux, était tenue pour éminemment protectrice du travailleur.

## II - L'exigence d'un motif de résiliation de la relation de travail et les motifs économiques de l'employeur

L'un des pionniers de la doctrine du droit du travail en Uruguay, Francisco De Ferrari, a été le seul à continuer à postuler, pendant les années 50 et 60, que l'employeur qui ne justifiait pas le licenciement encourrait divers niveaux de responsabilité.

L'exigence d'un motif légitime trouve sa source dans les articles 1839 et 1837 du Code civil qui admettait le licenciement sans motif légitime des employés de maison, raison pour laquelle, a contrario, il était possible de soutenir « qu'un motif légitime était nécessaire pour licencier tout employé qui aurait été embauché de façon permanente, et de soutenir que seul était laissé à la discrétion de l'employeur, l'ouvrier embauché pour une tâche temporaire »<sup>02</sup>. Ceci ne retenait pas l'attention de la doctrine majoritaire. D'un point de vue formel, les lois de 1944 ont fermé toute possibilité d'admettre l'exigence de justification des licenciements, qu'il s'agisse de motifs économiques, technologiques ou d'un quelconque autre motif.

---

02 F. De Ferrari, *Derecho del Trabajo*, Vol II, Depalma, Bs.As. p. 425.



Quelques auteurs à la suite de De Ferrari, comme Nelson Nicolliello, ont repris le flambeau soutenant que « tout licenciement qui n'est pas basé sur un motif légitime (besoins/intérêts de l'entreprise) est présumé abusif ou arbitraire », ce qui l'a conduit à conclure que le travailleur « n'a pas l'obligation d'apporter les preuves » du fait que « l'exercice du droit de licencier de l'entreprise a été abusif, mais que c'est plutôt à l'employeur de prouver qu'il avait un motif légitime de licenciement »<sup>03</sup>.

S'appuyant sur la doctrine internationale, Ermida Uriarte a défendu, de manière solitaire dans le pays et sans être reconnu par la jurisprudence l'obligation de justification du licenciement, estimant que le licenciement injustifié était abusif. Pour ces auteurs, le licenciement sans motif, loin d'être protégé par les lois de 1944, était considéré comme un licenciement abusif générant un type de responsabilité de l'employeur nécessitant un paiement supérieur à l'indemnité habituelle.

Helios Sarthou<sup>04</sup> a aussi soutenu, divers arguments à l'appui, la nullité du licenciement non justifié : le droit « est une conduite rationnelle, et licencier quelqu'un sans motif qui le justifie et sans que l'entreprise ne soit en crise non plus, constitue un acte non fondé qui viole le principe de causalité des actes juridiques (...) ; le caractère discrétionnaire de la décision patronale de résiliation qui permet le licenciement sans motif viole le principe d'égalité (art. 8 de la Constitution) des parties devant la loi et celui de sécurité de l'art. 7 de la Constitution qui inclut la sécurité juridique conformément à la jurisprudence ».

Cette doctrine des années 70 et 80 a montré qu'un « malaise » persistait dans certains cercles académiques dont l'opinion dominante protégeait invariablement le licenciement sans motif et l'absence de toute exigence de motif économique, fonctionnel ou relatif au travailleur (du type de ceux précisés dans l'article 4 de la Convention n°158 de l'OIT jamais ratifiée par l'Uruguay). L'opinion dominante a admis de prendre en compte la conduite de l'employeur uniquement dans le cas d'un abus du « droit de licencier ».

Plá Rodríguez a exprimé clairement les conditions dans lesquelles il était possible de contester le licenciement : à partir du moment où il existe une « attitude particulièrement contestable, censurable et illégale<sup>05</sup> » de l'employeur, que ce soit du fait des motifs à l'origine de ce licenciement, de la façon dont il a procédé, etc. La question posée par cette solution, qui a été assumée littéralement par la jurisprudence, était qu'elle renforçait la validité du « droit de licencier » et de l'exercice « libre » (sans motif) de ce droit, à la seule condition qu'aucun comportement ne soit opposable à l'employeur sur le plan des motifs, faisant peser sur le travailleur la charge de la preuve.

D'autres auteurs ont également omis toute référence à la justification du licenciement pour motif économique ou de fonctionnement de l'entreprise. Mangarelli et Rosenbaum<sup>06</sup>, en accord avec la position de Plá Rodríguez, ont déclaré que « l'absence de motif ou de motif légitime n'est pas suffisante pour qualifier le licenciement d'abusif ; pour cela il est nécessaire que l'employeur commette un acte illicite ou un manquement au contrat distinct du manquement à l'obligation de maintenir le travailleur à son poste<sup>07</sup> ».

03 N. Nicolliello, "Algunas reflexiones en torno a los juicios por despido", *Revista Derecho Laboral*, T. XIV núm. 81 p. 231.

04 H. Sarthou, "Estado actual de la estabilidad laboral: ocho tópicos sobre la estabilidad laboral inexistente", *Revista Contextos*, Bs.As. n°2, 1998, p. 189.

05 A. Plá Rodríguez, "Indemnizaciones tarifadas y mayor daño. Daño moral y patrimonial", *Biblioteca de Derecho Laboral*, n°10, Mont. 1985, p. 86.

06 C. Mangarelli, Cristina, J. Rosenbaum, "El despido abusivo en el derecho uruguayo", *Derecho Laboral*, T. XXXI número 151 p. 513

07 *Ibid.* p. 529.

## III - Le motif de licenciement comme limite du pouvoir de l'employeur : une interprétation alternative

Il est nécessaire de réexaminer la question à la lumière de nouveaux éléments apportés par l'évolution récente des idées<sup>08</sup>. L'interprétation de l'obligation de justifier les licenciements sur la base, par exemple, de motifs économiques de l'employeur ou du fonctionnement de l'entreprise (art. 4 de la Convention internationale du travail n°158, de l'OIT) doit prendre en considération certains éléments théoriques de fond. Il est nécessaire notamment de réexaminer la question de l'existence présumée du droit de licencier dans notre législation.

D'un point de vue juridique formel, il n'existe pas de réglementation spécifique reconnaissant un tel droit à l'employeur. C'est pourquoi, nous partageons l'opinion de ceux qui ont déclaré que l'indemnité de licenciement sanctionne le manquement à l'obligation de l'employeur de maintenir l'emploi non pas parce qu'il s'agit d'une obligation d'ordre contractuel, mais plutôt d'un motif bien plus important et décisif : il s'agit de sauvegarder le droit au travail, internationalement reconnu par le *jus cogens*. Il faut noter, au bénéfice de cette opinion, que dans notre droit il n'existe pas de définition du contrat ni de réglementation dressant la liste des obligations découlant d'une telle relation.

En adoptant un point de vue adéquat pour examiner ce problème, à savoir celui du travailleur, il faut se rappeler qu'il est soutenu par un droit au travail, consacré dans plusieurs normes internationales comme l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) et dans notre région, par le Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (1978). En vertu de l'article 7 du Protocole, « les Etats parties au présent Protocole reconnaissent que le droit au travail mentionné à l'article précédent, implique que toute personne puisse jouir de ce droit dans des conditions justes, équitables et favorables, et à cet effet, les Etats garantissent d'une manière spéciale dans leur législation nationale : (...) d. La sécurité de l'emploi, compte tenu des caractéristiques des industries et des professions et des motifs légitimes de résiliation de la relation du travail. En cas de rupture injustifiée, le travailleur a droit à une indemnité, à sa réintégration ou à toute autre prestation prévue par la législation nationale ». Quant à l'article 2 du Protocole, il garantit le droit d'établir que « si l'exercice des droits et libertés visés au présent Protocole n'est pas déjà garanti par des dispositions législatives ou autres, les Etats parties s'engagent à adopter (...) les mesures législatives ou autres nécessaires pour donner effet auxdits droits», ce qui élargit la palette d'instruments pour matérialiser le droit au travail aux conventions collectives voire une décision judiciaire.

En reconnaissant le droit au travail, le droit international ré-agence la législation interne selon une nouvelle structure et impose une lecture différente des lois sur le licenciement.

Le licenciement est un acte illicite (il n'existe pas de droit de licencier) sanctionné par les lois de 1944 par le paiement d'une indemnité (courante). Il faut ajouter à cela qu'il existe une deuxième obligation, qui ne comporte pas uniquement le maintien de l'emploi, mais également l'obligation de justifier le licenciement, faute de quoi cela génère un deuxième niveau ou une aggravation de la responsabilité de l'employeur. Concrètement, l'employeur aurait ainsi deux obligations : le maintien de l'emploi, fondé sur le droit au travail, dont le non-respect entraînerait une responsabilité objective de l'employeur (paiement d'une indemnité) ; et le cas échéant, la justification du licenciement, qui suppose une adhésion à une conception éthique des relations de travail, renforcée par le droit au travail consacré par le droit international.

08 H. Barretto Ghione, "Derecho al trabajo y poder del empleador: un replanteamiento", ponencia principal en XXII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en homenaje a Oscar Ermida Uriarte (2011).

Les motifs économiques ou de fonctionnement de l'entreprise jouent ainsi un rôle central dans l'ensemble des fondements du licenciement. Du droit au travail découlent deux obligations pour l'employeur :

- une obligation principale : le maintien de l'emploi du travailleur, fondé sur la protection spéciale conférée par l'art. 53 de la Constitution de la République (« Le travail sera placé sous la protection spéciale de la loi ») et dans le droit international précité ; et

- une obligation secondaire : la justification du motif en cas de licenciement. Les motifs économiques jouent un rôle décisif à ce niveau de responsabilité.

Par conséquent, lorsqu'un licenciement n'est pas motivé par la mauvaise conduite du travailleur, la responsabilité patronale est activée sur la base d'une indemnité pécuniaire ; mais dans un deuxième temps, la législation se focalise sur la conduite de l'employeur pour vérifier que le licenciement est justifié.

Il ne suffit pas que l'employeur réponde financièrement au simple fait de ne pas avoir respecté l'obligation de maintien de l'emploi du travailleur ; une autre obligation doit s'ajouter (justifier sa décision) qui trouve sa source dans la protection constitutionnelle du travail et le droit international sur le droit au travail.

Ceci dit, le licenciement sans motif ne peut pas être considéré comme un abus de droit, dans la mesure où on ne peut pas abuser d'un droit dont on ne jouit pas (la loi ne le reconnaît pas) : le motif du licenciement n'est pas la limitation d'un droit, mais plutôt celle d'un pouvoir. La quasi-totalité du droit peut être strictement vue comme une forme de limitation du pouvoir de l'employeur. L'indemnité courante établie par la loi n°10489 sanctionne l'atteinte au droit au travail, tandis que l'absence de motif légitime entraîne une sanction différente, qui peut donner lieu, dans certaines législations, à la réintégration du travailleur.

De notre point de vue, celui qui rompt la relation de travail génère automatiquement une responsabilité (objective), dont seule la mauvaise conduite du travailleur peut le libérer ; si en outre cette rupture n'est pas motivée de façon valable, l'employeur atteint un deuxième niveau de responsabilité (aggravation), car il ne respecte pas l'obligation de justifier le licenciement. Selon le droit international du travail (article 4 de la Convention 158 de l'OIT), le motif légitime réside dans la réponse aux besoins économiques ou de fonctionnement de l'entreprise ou dans la compétence du travailleur.

La solution (légale) est claire dans notre cas en matière de rupture de la relation de travail (premier niveau de manquement), à travers la conséquence du paiement de l'indemnité courante pour licenciement, il faudrait repenser le niveau « adéquat » de réparation en cas de licenciement arbitraire ou sans motif.

Par le passé, face au licenciement sans motif, la doctrine uruguayenne oscillait entre le paiement d'une indemnité supérieure à celle indiquée au motif de licenciement abusif, ou la déclaration de nullité avec réintégration du travailleur à son poste.

L'application des arts. 7- b) et 2 du Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels conduit à adopter la solution de la réintégration du travailleur à son poste.

Dans cette interprétation alternative des droits et obligations des parties, interprétation toujours rejetée par la jurisprudence, les motifs économiques qui justifient les licenciements auraient une importance considérable car ils représenteraient des motifs de résiliation typiques.



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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1<sup>er</sup> mai** de chaque année (pour le deuxième numéro). Concernant les contributions à la rubrique Actualités Juridiques Internationales, elles doivent être adressées avant le **15 mars** (pour le premier numéro) et le **15 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 Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

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

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@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 ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- le titre de l'article ;
- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- deux publications au choix ;
- l'adresse postale et électronique de(s) l'auteur(s).



## Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés 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.

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE  
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée  
depuis 1945 par le Département des  
relations industrielles de l'Université Laval

INDUSTRIAL RELATIONS  
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since  
1945 by the Industrial Relations  
Department, Université Laval

**ARTICLES**

Safety and Multi-employer Worksites  
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON  
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires  
de retraite, relations du travail et conflits  
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN  
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand  
for Unions in Non-Union Workplaces:  
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER  
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :  
Pratiques informelles de conciliation  
travail-famille au sein de commerces  
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN  
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate  
Social Performance, Person-Organization  
Values and Goals Fit, Job Satisfaction  
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante  
par la mobilisation du capital social : le cas  
des ex-permanents syndicaux lors d'une  
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDELIEVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":  
Precarity, Austerity and Worker Participation  
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

**RI/IR EN LIGNE**

RI/IR est disponible en ligne  
sur le site Érudit :

[www.eric.org/revue/ri](http://www.eric.org/revue/ri)

Pour abonnement institutionnel  
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de pub  
ou vous abonner,  
visitez notre site Internet :

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

**RI/IR ONLINE**

RI/IR is available on line on  
Érudit website at:

[www.eric.org/revue/ri](http://www.eric.org/revue/ri)

For an institutional subscription  
to digitalized issues,  
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to  
contributors or to subscribe:

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

**RELATIONS INDUSTRIELLES  
INDUSTRIAL RELATIONS**

Pavillon J.-A.-DeSève  
1025, avenue des Sciences-Humaine  
Bureau 3129, Université Laval  
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :  
[relat.ind@rlt.ulaval.ca](mailto:relat.ind@rlt.ulaval.ca)

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

# BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

## TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE  
(PAPIER) ISSN 2117-4350  
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

**COMPTRASEC** - UMR 5114  
Mme Sandrine Lavolette  
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex  
Tel. 33(0)5 56 84 54 74  
Fax 33(0)5 56 84 85 12  
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)  
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

**Nom/Name/Nombre:**

**Adresse/Address/Dirección:**

**Code postal/Zip Code/Código postal:**

**Ville/City/Ciudad:**

**Pays/Country/País:**



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

### MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

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

CHÈQUE / CHECK  
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 si preferred / El pago en linea se prefiere

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

DATE : .....

SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par  
Imprimerie de l'Université de Bordeaux  
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Septembre 2017

