

REVUE

2019/3

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

# International Association of Labor Law Journals

---

## IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *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)  
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)  
Diritti lavori mercati (Italie)  
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)  
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)  
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)  
European Labour Law Journal (Belgique)  
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)  
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)  
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)  
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)  
International Labour Review (OIT)  
Japan Labor Review (Japon)  
Labour and Social Law (Biélorussie)  
Labour Society and Law (Israël)  
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)  
Lavoro e Diritto (Italie)  
Pécs Labor Law Review (Hongrie)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)  
Revue de Droit du Travail (France)  
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)  
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)  
Temas Laborales (Espagne)  
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

## DOSSIER THÉMATIQUE

### LES MIGRATIONS INTERNATIONALES DE TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET JEAN-MARIE SERVAIS

- p. 6** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET DROIT SOCIAL  
JEAN-MICHEL SERVAIS
- p. 12** PROTÉGER LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS : UN DÉFI POUR LE DROIT DU TRAVAIL ?  
KÜBRA DOGAN YENISEY
- p. 26** LE TRAITEMENT DE L'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE PAR L'UNION EUROPÉENNE  
FERRAN CAMAS RODA
- p. 40** LE DROIT MAROCAIN DANS LA TOURMENTE DU NOUVEL ORDRE MIGRATOIRE INTERNATIONAL  
RACHID FILALI MEKNASSI
- p. 72** LES CYBERMIGRANTS, UN CONCEPT JURIDIQUE 4.0  
AMALIA DE LA RIVA
- p. 80** LA POLITIQUE D'IMMIGRATION DU TRAVAIL AUX ÉTATS-UNIS  
RISA L. LIEBERWITZ
- p. 94** MIGRATIONS INTERNATIONALES ET TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE  
NANGA SILUÉ
- p. 108** L'IMMIGRATION CLANDESTINE ET L'EMPLOI DES MIGRANTS EN ALGÉRIE  
ZINA YACOB
- p. 124** LES TRAVAILLEURS MIGRANTS TEMPORAIRES EN AUSTRALIE  
JOANNA HOWE
- p. 136** DROIT ET POLITIQUE D'IMMIGRATION AU JAPON : DE LA PETITE À LA GRANDE PORTE ?  
CHIZUKO HAYKAWA

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

p. 150 **TUNISIE** - NOURI MZID, Université de Béjaïa

### AMÉRIQUES

- p. 156 **BRÉSIL** - ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES et GABRIELLA DE ASSIS WANDERLEY, Université de Fortaleza
- p. 160 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez, Faculté de droit
- p. 164 **ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 168 **MEXIQUE** - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Université Autonome d'État de Morelos
- p. 172 **PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 176 **URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

### ASIE - OCÉANIE

- p. 180 **AUSTRALIE** - DOMINIQUE ALLEN, Université de Monash
- p. 184 **JAPON** - MASAHIKO IWAMURA, Président de la Commission Centrale des Relations de Travail

### EUROPE

- p. 188 **ALLEMAGNE** - ACHIM SEIGERT, Université Friedrich Schiller De léna
- p. 192 **AUTRICHE** - GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz
- p. 196 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 200 **FRANCE** - CLÉMENT CAILLETEAU, Université de Bordeaux
- p. 206 **ITALIE** - SYLVAIN NADALET, Université de Vérone
- p. 210 **PAYS-BAS** - SUSANNE BURRI, Université d'Utrecht
- p. 214 **PORTUGAL** - TERESA COELHO MOREIRA, Université de Minho
- p. 216 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - VERA STANGOVA, Université Charles à Prague
- p. 220 **RÉPUBLIQUE TCHÈQUE** - MARTIN ŠTEFKO, Université Charles à Prague
- p. 224 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIC, Université de Belgrade
- p. 228 **ROYAUME-UNI** - PASCALE LORBER, Université de Leicester



ACTUALITÉS JURIDIQUES  
INTERNATIONALES



**MASAHIKO IWAMURA**

UNIVERSITÉ DE TOKYO,

PRÉSIDENT DE LA COMMISSION CENTRALE DES RELATIONS DE TRAVAIL

**LES PRINCIPALES LOIS ADOPTÉES  
LORS DE LA SESSION ORDINAIRE 2018-2019 DE LA DIÈTE**

Dans la perspective de la campagne électorale pour les élections législatives de « Sangi-in » (2<sup>ème</sup> Chambre de la Diète) - qui se sont déroulées en juillet 2019 -, ni le Gouvernement du Premier Ministre Shinzo ABE, ni les partis au pouvoir (parti libéral-démocrate et parti Komei soutenu par une secte de bouddhistes « Soka Gakkai »), n'ont souhaité engager des débats potentiellement houleux à la Diète avec les partis d'oppositions sur le thème « brûlant » de la politique sociale au Japon. De ce fait, le ministère de la santé, du travail et des affaires sociales (MSTA) a déposé seulement 5 projets de loi au cours de la 198<sup>e</sup> session de la Diète. Finalement adoptés, ces projets de loi apportent pourtant quelques réformes intéressantes ici examinées.

**I - LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

Parmi ces réformes, le renforcement de la politique de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail mérite une attention particulière. Pour la première fois dans la législation du travail au Japon, le harcèlement lié à des relations de pouvoir est défini par la loi.

En effet, la loi n° 24 du 5 mai 2019 a inséré dans la « Loi sur la promotion de l'ensemble des politiques de travail ainsi que sur la stabilité de l'emploi des salariés et l'amélioration de leur vie professionnelle » (loi n° 132 du 21 juillet 1966) un nouvel article qui définit le « harcèlement lié à des relations de pouvoir » comme « les comportements et les paroles d'un supérieur contre un ou des subordonnés sur le lieu de travail, dans un contexte hiérarchique, qui ne peuvent être justifiés ni par la nécessité de management, ni par sa pertinence, et dégradent ainsi l'environnement de travail ».

Dès le 1<sup>er</sup> avril 2020, l'employeur sera donc tenu d'instaurer un ou des dispositifs permettant de prendre toutes mesures appropriées ou relatives à la gestion des ressources humaines pour répondre à une plainte déposée par un ou des salariés victimes. Les lignes directrices de ces mesures seront établies par le MSTA. Dans les petites et moyennes entreprises, l'employeur devra mettre en place ces dispositifs à partir du 1<sup>er</sup> avril 2023 et, en attendant cette date, est contraint d'engager tous les efforts adéquats pour leur future installation.

Ce nouvel article de la loi n° 24 du 5 mai 2019 oblige également l'employeur à faire suivre à son personnel une formation sur le harcèlement lié à des relations de pouvoir et/ou à prendre toutes les mesures de prévention nécessaires. En outre, l'employeur doit sensibiliser ses directeurs et cadres à ce type de harcèlement, ainsi qu'à la portée de leurs comportements et paroles envers leurs subordonnés.

En cas de différend avec sa hiérarchie, un salarié victime de ce type de harcèlement peut saisir le Directeur départemental du travail qui, à la suite d'une enquête, prodiguera à l'employeur des conseils, recommandations ou pistes de réflexion pour résoudre la

situation. Dans l'hypothèse où l'employeur refuserait de suivre ces préconisations, le Directeur peut rendre son identité publique. Par ailleurs, ce différend peut également être confié à la Commission départementale de règlement amiable de conflit individuel de travail.

Un autre article figurant dans la loi n° 24 de 2019 prohibe toute mesure discriminatoire susceptible d'être prise par l'employeur contre un salarié victime ayant porté plainte devant lui, ou devant la Commission susmentionnée, ou contre un salarié ayant témoigné en faveur de la victime. Enfin, la loi n° 24 de 2019 a aussi apporté des modifications concernant le harcèlement sexuel lié à la maternité, qu'il s'agisse de comportements et paroles à l'égard d'une salariée enceinte partant en congé de maternité, d'un(e) salarié(e) partant en congé parental, ou d'un(e) salarié(e) reprenant son travail après ses congés. Les dispositions relatives à ces types de harcèlement ont été alignées sur celles concernant le harcèlement lié à des relations de pouvoir afin de renforcer la politique de la lutte contre toutes les formes de harcèlement.

## **II - LE RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DES ENFANTS CONTRE LES MALTRAITANCES ET VIOLENCES PARENTALES**

La protection des enfants contre les maltraitances et violences parentales, ainsi que leur prévention, sont des sujets qui attirent particulièrement l'attention de l'opinion publique, en raison notamment de la multiplication ces dernières années du nombre de tragédies causées par ces mauvaises conduites parentales. C'est principalement pour ce motif qu'a été adoptée la loi n° 46 du 26 juin 2019 modifiant la loi sur l'action sociale en faveur des enfants et celle sur la prévention des maltraitances et violences à des enfants. Prenant en considération le fait que les violences parentales sont très souvent commises sous prétexte de corrections éducatives émanant de l'autorité parentale, la loi précise clairement qu'aucune violence physique ne peut être justifiée par la nécessité du droit de garde ou d'éducation prévus à l'article 820 du Code civil. En outre, cette loi déclare que les mesures inhérentes à l'exercice d'un droit disciplinaire parental instauré par le Code civil seront instaurées d'ici 2 ans, après la mise en vigueur de ladite loi et conformément aux propositions qui auront été formulées par le groupe de recherche nommé sur ce sujet au ministère de la justice.

Les Centres d'orientation de l'enfant, qui assurent la protection des enfants physiquement abusés par l'un ou ses parents, sont administrés par les Départements et recensent désormais un avocat-conseil pour les questions juridiques, un médecin et un infirmier de santé publique. La disponibilité de ces experts et le financement de leur rémunération restent néanmoins à l'étude. Les Départements doivent également fixer les nouvelles compétences territoriales de ces centres, en tenant compte notamment de l'évolution démographique afin de répondre aux critiques concernant leur sectorisation géographique inadaptée au développement territorial. La coordination entre ces centres d'une part, et ceux de l'orientation et du soutien des femmes victimes de violences domestiques d'autre part, sera organisée en considérant que la mère (l'épouse) et son enfant sont souvent victimes de violences émanant du (beau-)père (l'époux). L'article relatif à cette coordination a été inséré dans le projet de loi déposé par le Gouvernement à l'initiative de certains élus (en particulier des femmes) des partis de l'opposition. Enfin, le Gouvernement prendra les mesures nécessaires à l'augmentation de leur nombre et à l'amélioration de leur fonction.

### III - LA GRATUITÉ DU SERVICE DE GARDE D'ENFANTS

La politique familiale du Japon revêt une importance de plus en plus forte en raison notamment de la baisse de fécondité, du vieillissement rapide de la population, de la durabilité des activités économiques et du régime de la protection sociale. En témoigne l'adoption de la loi n° 7 du 17 mai 2019 - modifiant la loi n° 65 du 22 août 2012 relative au soutien des enfants et des personnes qui s'en occupent - qui doit permettre de renforcer davantage la politique familiale.

Instaurée par la loi de 2012 susmentionnée, la « prestation de garde et d'éducation d'enfant dans une garderie ou une école maternelle agréées » est versée à un ou aux parents qui font garder leur(s) enfants dans ce type de structure. Sous le régime initial de la loi de 2012, les parents devaient verser à l'établissement agréé une participation aux frais de garde dont le montant est en partie fixé selon le revenu du foyer. Cette prestation ne couvrait pas donc la totalité des frais de garde engagés. Avec la loi de 2019, ce régime poursuit un objectif plus ambitieux : « la réduction de la charge financière d'une ou des personnes s'occupant d'un ou des enfants ». Depuis octobre 2019, cette participation est tout simplement supprimée pour tous les enfants âgés de 3 à 5 ans, ainsi que pour les enfants de 0 à 2 ans issus d'un foyer au faible revenu. Cette gratuité de garde d'enfant dans un établissement agréé devrait considérablement améliorer l'accès à ce service pour les jeunes couples avec enfants et travaillant tous les deux.

Par ailleurs, la loi de 2019 introduit une nouvelle prestation dite « prestation de recours à un établissement pour la garde et l'éducation d'enfant », afin d'augmenter le nombre d'établissements où les parents font garder leurs enfants. En effet, la gratuité évoquée ci-avant va encourager les jeunes couples à faire garder leur enfant alors que, parallèlement, les places dans les structures agréées sont insuffisantes, surtout dans les grandes villes. En créant cette nouvelle prestation, la loi de 2019 offre à ces couples la possibilité de recourir à des garderies d'enfants non agréées. Néanmoins, certains experts expriment déjà leur inquiétude quant à la qualité de la garde et à la sécurité des enfants dans ce type de garderies.

### IV - L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PUBLIC

Les fraudes commises par les administrations en matière d'emploi public des personnes handicapées<sup>1</sup> ont obligé le Gouvernement à déposer un projet de loi portant sur le renforcement de la politique et du contrôle de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public. Ce projet a été adopté et promulgué avec la loi n° 36 du 14 mai 2019.

### V - LA DIFFÉRENCE INAPPROPRIÉE DE TRAITEMENT DU TRAVAILLEUR TITULAIRE D'UN CDD : ÉVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE

Deux arrêts de principe de la Cour suprême en 2018 portant sur la question de la différence du traitement entre salariés permanents à temps plein engagés sous CDI (salariés permanents) et ceux non permanents à temps plein engagés sous CDD (salarié CDD) sont déjà suivis par 6 arrêts des Cours d'appel.

1 Voir *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 2019-1, p. 198.

Selon ces 6 arrêts, sont considérés comme inappropriés le montant de certaines primes et indemnités plus élevé pour les salariés permanents que pour les salariés CDD, ou l'octroi de certains congés supplémentaires uniquement réservés aux salariés permanents. Cela concerne la prime d'assiduité, l'indemnité de logement, le congé payé complémentaire d'été et celui d'hiver, l'indemnité de travail en fin d'année et en début d'année suivante, le congé complémentaire pour blessure et maladie non professionnelles, le taux de majoration complémentaire des heures supplémentaires, la prime de retraite. En revanche, les juges ont rejeté le caractère inapproprié des montants différentiels entre les salariés permanents et les salariés CDD pour le salaire de base (même si le CDD de ces derniers a été renouvelé à plusieurs reprises<sup>2</sup>) et la prime de gratification d'été et d'hiver<sup>3</sup>.

Il convient néanmoins de souligner que, dans la majorité des affaires précitées, les salariés CDD plaignants pouvaient aisément être comparés aux permanents dans la mesure où les tâches assignées à ces deux catégories de salariés, par leur contrat de travail ou par l'instruction de la direction, étaient identiques. De plus, les conclusions adoptées par les juges dans ces affaires étant totalement casuistiques, il est difficile d'en tirer une orientation plus générale quant au caractère inapproprié d'un traitement différencié entre les salariés. Enfin, d'autres difficultés dans la pratique devraient survenir à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, date à laquelle une réglementation plus stricte entrera en vigueur et impactera les salariés CDD et ceux à temps partiel sous CDI ou CDD. C'est alors la somme correspondant aux coûts de main-d'œuvre de tous les salariés - et non plus la répartition du revenu de l'entreprise entre l'employeur et les salariés - qui sera prise en considération dans les affaires de différence de traitement.

- 
- 2 Cour d'appel de Tokyo, 20 février 2019. Mais dans l'affaire « L'Université de la santé du travail et de l'environnement » - Rodo Hanrei n° 1999 - 15 février 2019, la Cour d'appel d'Osaka avait jugé que le montant inférieur (par rapport à un salarié permanent) d'un salaire de base d'un salarié qui a une ancienneté de près de 30 ans par suite du renouvellement de son CDD, était inapproprié.
  - 3 Cour d'appel de Tokyo, 13 décembre 2018; Cour d'appel d'Osaka, 24 janvier 2019.



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 les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> 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 - CNRS**

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

E-mail : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@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) ;
- 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.

2019

74-3

ÉTÉ SUMMER

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**

**Français**

La construction discursive des rapports de force  
dans les éditoriaux de *La Presse* : le cas  
des médecins et des infirmières

MATHIEU DUFOUR ET AUDREY LAURIN-LAMOTHE

Conception et mise en œuvre d'une grille d'analyse  
des pratiques de maintien en emploi des séniors.  
Une comparaison France-Québec

SIHAM ABOUAISSA, CHRISTOPHE BARET ET MARTINE D'AMOURS

La contribution des institutions régionales  
à la gestion des talents : regards sur la grappe  
aérospatiale de Montréal

BLANDINE EMILIEN, CHRISTIAN LÉVESQUE, LUCIE MORISSETTE  
ET SARA PEREZ-LAUZON

**English**

Endangered Resources: The Role of Organizational  
Justice and Interpersonal Trust as Signals for  
Workplace Corruption

JEAN-PIERRE NEVEU AND BENJAMIN KAKAVAND

Anglo-American Multinationals in Europe:  
The Curious Case of Hudson's Bay Company  
Taking over *Galeria Kaufhof*

RAOUL GEBERT

Union and Communist Party Influences  
on the Environment in China

MAJID GHORBANI, MORLEY GUNDERSON AND BYRON Y. S. LEE

**ENJEUX / ISSUES**

Politiques du travail et de l'emploi / *Labour and  
Employment Policies*

Accès à la justice des travailleurs de plateformes  
numériques : Réponses contrastées des tribunaux  
canadiens et américains

URWANA COIQUAUD ET ISABELLE MARTIN

Mandatory Dues Check-off Reviewed in Light of the  
US Supreme Court's Decision in the *Janus* Case

GILLES TRUDEAU

**RI/IR EN LIGNE**

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

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

Pour abonnement institutionnel,  
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de  
publication 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.erudit.org/revue/ri](http://www.erudit.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-  
Humaines, 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)

INFORMATIONS, ABONNEMENTS:

[ledroitouvrier.cgt.fr](http://ledroitouvrier.cgt.fr)

OCTOBRE 2019  
Nouvelle série n° 855 - 11 €

ISSN 0222-4194

# Le DROIT OUVRIER

**DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE**

## Sommaire

### DOCTRINE

**Michèle Bonnechère** : La fraternité et le droit

**Vincent Bonnin** : Les sciences de gestion à la rescousse du droit du travail ?

**Laure Camaji** : Financement des formations des demandeurs d'emploi : des contradictions de Pôle Emploi aux ambiguïtés de l'accompagnement des chômeurs - À propos du jugement du Tribunal administratif de Paris du 3 avril 2019

### JURISPRUDENCE

*Voir notamment*

Travailleurs étrangers : de quel droit ? À propos des arrêts « Chibanis » de la SNCF

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 29 mai 2019** – Note Isabelle Meyrat (p. 661)

Les avis d'incompatibilité à la RATP et les licenciements express

**Tribunal administratif de Paris (Section 3 – Ch. 2) 7 juin 2019** ; **Cour d'appel de Paris (Pôle 6 – Ch. 2) 11 Avril 2019** – Note Thierry Renard (p. 666)

L'avènement d'un régime sui generis de la prime d'intéressement

**Cour de cassation (Ch. Soc.) 6 mars 2019** – Note Timothée Kahn (p. 675)



**REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

# REVUE DE L'ORGANISATION RESPONSABLE RESPONSIBLE ORGANIZATION REVIEW

**Parution bi-annuelle – Editions ESKA (ISSN : 1951-0187)**

**Directeur de publication**

Serge KEBABTCHIEFF, Editions ESKA

**Rédaction en chef**

Celine BERRIER LUCAS, Professeure Assistant en RSE - ISG

Vivien BLANCHET, Chercheur associé - Emlyon

Frédérique DÉJEAN, Professeur des universités - Sciences de gestion - Université Paris Dauphine

Katia MARTIN CHENUT, Professeur - Droit - Paris 1 Panthéon Sorbonne

Elise PENALVA-ICHER, Maître de conférences - Sociologie - Université Paris Dauphine

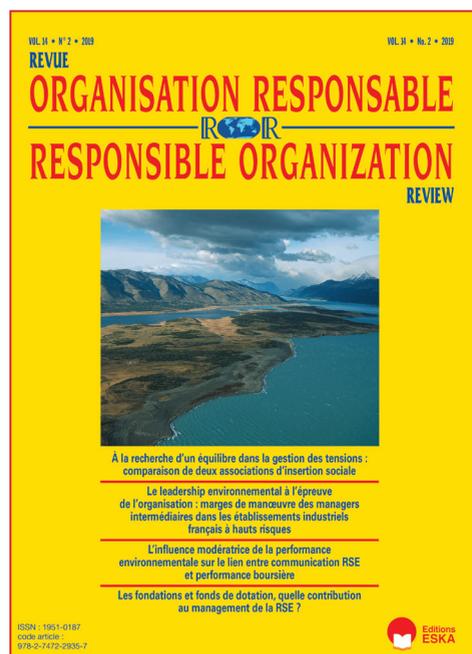
Nicolas POSTEL, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille

**Secrétariat de rédaction**

Elise PENALVA-ICHER

La ROR est une revue fondée par Jacques IGALENS et soutenue par le Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD). Elle est disponible via l'abonnement Papier, Editions ESKA, 12 rue du Quatre-Septembre, 75002 Paris, ou sur Internet via l'abonnement à CAIRN.

*La revue de l'Organisation Responsable publie des articles en français et en anglais sur les différentes thématiques de la responsabilité sociale de l'entreprise. Le thème est ancien mais c'est bien aujourd'hui qu'il devient une préoccupation essentielle, comme contrepartie du rôle majeur des entreprises dans un monde global, et ce dans des dimensions multiples : environnementales, salariales, sociales, financières, éthiques.*



## Numéro 2 / 2019

- *Christine LAMBEY-CHECCHIN, Matthieu LARDEAU* : A la recherche d'un équilibre dans la gestion des tensions : comparaison de deux associations d'insertion sociale
- *Magalie MARAIS, Julie OLIVERO* : Le leadership environnemental à l'épreuve de l'organisation : Marges de manœuvre des managers intermédiaires dans les établissements industriels français à hauts risques
- *Ikram RADHOUANE, Mehdi NEKHILI, Haithem NAGATI, Gilles PACHÉ* : L'influence modératrice de la performance environnementale sur le lien entre communication RSE et performance boursière
- *Anna COURNAC* : Les fondations et fonds de dotation, quelle contribution au management de la RSE ?

## TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

COMPTRASEC  
UMR 5114

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex  
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)

Nom/Name/Nombre .....

Adresse/Address/Direcció .....

Code postal/Zip Code/Codigo postal ..... Ville/City/Ciudad .....

Pays/Country/Pais .....

① ..... / ..... @ .....

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

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

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

CHÈQUE / CHEK  
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de  
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

**NB : Le paiement en ligne est à privilégier**

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date ..... Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea

Pour souscrire  
un abonnement permanent  
(renouvellement annuel automatique)  
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT  
PERMANENT SUBSCRIPTION  
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2019/3

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

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

E-mail : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@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 **2019/2**

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'UBÉRISATION DU TRAVAIL

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO (INTRODUCTION),  
VINCENZO BAVARO ET DONATO MARINO (ITALIE), ISABELLE DESBARATS  
(FRANCE), ALLISON FIORENTINO (ÉTATS-UNIS), LISA RODGERS  
(ROYAUME-UNI), JESUS CRUZ VILLALÓN (ESPAGNE), HANNEKE BENNAARS  
ET GERRARD BOOT (PAYS-BAS), KURT PÄRLI (SUISSE), SIDNEI MACHADO  
(BRÉSIL), URWANA COIQUAUD (CANADA), KITTY MALHERBE, KGOMOTSO  
MOKOENA ET DARCY DU TOIT (AFRIQUE DU SUD).

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

ANNE MEIER ET KURT PÄRLI - COMMENTAIRE DES ARRÊTS DE LA COUR  
DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE C-434/15 DU 20 DÉCEMBRE 2017  
(ASOCIACION PROFESIONAL ELITE TAXI CONTRE UBER SYSTEMS SPAIN  
SL) ET C-320/16 DU 10 AVRIL 2018 (UBER FRANCE SAS)

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
ORGANISATION DES NATIONS UNIES  
UNION EUROPÉENNE

## LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

### APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2017

LE DROIT DU TRAVAIL AU-DELÀ DES FRONTIÈRES NATIONALES :  
PRINCIPAUX DÉBATS EN 2017

MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN ET DANIELA IZZI

À PARAÎTRE

**2019/4**

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

## LA REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

### 3 numéros papier en français :

- I - Études  
Actualités Juridiques Internationales
- II - Jurisprudence Sociale Comparée  
Jurisprudence Sociale Internationale  
Littérature de Droit Social Comparé
- III - Dossier thématique  
Actualités Juridiques Internationales

### et 1 numéro électronique en anglais :

- IV - Studies  
Thematic Chapter  
Comparative Labour Case Law  
International Legal News  
Comparative Labour Law Literature

REVUE

DE **DROIT COMPARÉ**  
DU **TRAVAIL**  
ET DE LA **SÉCURITÉ SOCIALE**

Pour plus d'informations :

[http://comptrasec.u-bordeaux.fr/  
revue-de-droit-compare-du-travail-  
et-de-la-securite-sociale](http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale)

Contact :

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto: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