

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 YACOUB
- 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



MARTIN ŠTEFKO

UNIVERSITÉ CHARLES À PRAGUE, FACULTÉ DE DROIT

LA SUPPRESSION DE LA COMPENSATION SALARIALE POUR CONGÉ MALADIE¹

Après s'être appuyé pendant 50 ans² sur les régimes publics d'assurance sociale, le législateur tchèque a mis en place un programme de maintien du salaire prévu par les articles 192 et suivants du Code du travail tchèque de 2006. Au lieu d'une indemnité légale maladie, financée par le budget de l'État sur la base des cotisations collectées par l'assurance-maladie, les employeurs étaient tenus de verser une indemnité salariale pour les 14 premiers jours calendaires d'absence des salariés pour cause de maladie. Les salariés en congé maladie avaient le droit de percevoir 60 % de leur salaire pendant les jours d'absence, en dehors de la période de carence initiale et à condition que la relation de travail soit maintenue. Cette indemnité maladie devrait être prélevée sur les actifs généraux de l'entreprise, les paiements étant effectués de la même manière que les salaires.

Les employeurs redoutaient cette réforme des indemnités maladie. Pour les opposants, la réforme des congés maladie encourageait les salariés à partir en villégiature tous les étés. La tentation de faire passer un séjour estival pour une période de convalescence après une maladie était simplement trop forte. Ainsi, la loi a prévu une période obligatoire de trois jours, dite période de carence, pendant laquelle les employeurs retiennent les paiements. Cette période de carence a toujours été une source de litiges et de critiques et a souvent figuré dans les programmes politiques des sociaux-démocrates et des communistes. La nouvelle loi abrogeant la période de carence est la loi n° 32/2019 (dénommée « Loi sur la suppression de la période de carence, "ADEPT" » ci-après).

Abolissant la période de carence à compter du 1^{er} juillet 2019, l'ADEPT impose aux employeurs de verser des indemnités salariales durant les 3 premiers jours du congé maladie, d'un montant équivalent à celui payé du 4^e au 14^e jour. Ironie du sort, si les sociaux-démocrates ont enfin réussi à imposer l'abolition de cette fameuse période de carence, ils se retrouvent néanmoins au bord du néant, suite à une série de défaites électorales.

I - À LA LIMITE DE LA CONSTITUTIONNALITÉ

La préoccupation des gouvernements de centre-droite visant à éliminer les pratiques abusives remonte à bien avant la réforme des congés maladie. Depuis 1989, les organismes concernés n'ont jamais réussi à réduire le nombre prétendument important de cas d'abus. La période de carence, prévue par la loi sur la prise en charge des congés maladie censée

1 Cet article a été écrit et publié grâce au soutien financier du projet de subvention « Soukromé právo a výzvy dneška » (Civil Law and Challenges of Today), code d'identité Q03.

2 Les articles 1154b et 1156 du Code civil général, promulgué en 1811, constituaient un précédent juridique des règles ici décrites. Les paiements de maintien du salaire restèrent en vigueur en théorie jusqu'en 1956 (loi n° 54/1956 sur les indemnités de congés de maladie abrogée par la Section 279 I, paragraphe 1, de la loi n° 65/1965).

atteindre cet objectif, est entrée en vigueur en 2007. Lorsque la Cour constitutionnelle de la République tchèque a examiné la question de cette période de carence, elle a estimé qu'elle était inconstitutionnelle³. La Cour s'est basée sur l'obligation universelle des salariés de cotiser au système public d'assurance maladie, sur l'excédent du régime d'assurance maladie et sur l'intention apparente du législateur de prélever des revenus supplémentaires pour couvrir des dépenses autres que celles liées aux dépenses maladie.

En 2009, la période de carence est réapparue⁴, cette fois dans l'article 192 du Code du travail. Le législateur a apporté des ajustements mineurs à la réforme des indemnités maladie, notamment en modifiant le libellé des cotisations d'assurance des salariés, en prévoyant des exceptions mineures à la couverture et en abaissant légèrement les primes versées par les employeurs. La réforme des indemnités de maladie s'accompagnait de nombreuses obligations de notification et d'une compétence limitée des employeurs pour enquêter sur les salariés en congé maladie, tout cela dans le seul but de renflouer les finances publiques. Cependant, la plupart des problèmes restaient non résolus : la loi ne considère pas l'indemnité maladie comme une rémunération différée, pas plus que les salariés dont la couverture prend fin ne sont autorisés à souscrire un maintien de la couverture pendant une période limitée. Le véritable piège pour les salariés résidait toujours dans les dispositions légales prévoyant la perte des indemnités maladie en cas de rupture volontaire ou involontaire de la relation de travail.

Curieusement, la Cour constitutionnelle a, cette fois, jugé que la réforme de 2006 était constitutionnelle, les juges ayant renoncé à leur activisme judiciaire. Malgré des similitudes avec le jugement précédent, les juges se sont déclarés satisfaits de ce qui semble, aujourd'hui encore, ne constituer qu'un changement théorique sans impact réel sur la pression fiscale pesant sur les salariés⁵.

II - DES EMPLOYEURS CONDAMNÉS À L'ÉCHEC

Outre l'objectif de rééquilibrage du budget public, le deuxième objectif de la réforme des indemnités maladie était de mettre un terme aux abus.

Là où les représentants de l'État avaient échoué, le gouvernement de centre-droite a considéré que les employeurs feraient mieux. La réforme des indemnités maladie autorisait les employeurs privés et publics à contrôler leurs salariés malades pendant les 14 premiers jours d'incapacité de travail. Dans les cas où les employeurs identifiaient un manquement grave à l'obligation des salariés d'être présents en un lieu donné à certaines heures, ils pouvaient réduire les indemnités, voire même licencier le salarié. Mais pour des raisons évidentes, les employeurs n'étaient pas autorisés à enquêter sur l'état de santé des salariés. Ils pouvaient uniquement s'enquérir de la présence des salariés malades à leur domicile. Malheureusement, il n'a pas été accordé aux employeurs les mêmes compétences en matière d'inspection que celles des fonctionnaires de l'administration tchèque de la Sécurité sociale. Inévitablement, les employeurs étaient confrontés à une situation délicate. Il était difficile pour eux de contrôler les déclarations sans intrusion dans la vie privée des personnes susceptibles d'être réellement souffrantes.

3 Arrêt n° Pl. ÚS 2/08.

4 En vertu de la loi n° 305/ 2008 Coll.

5 Arrêt n° Pl. ÚS 54/10

Le problème de la vérification a été exacerbé suite à des décisions de justice. Si les indemnités salariales ont souvent été réduites par les tribunaux, dans toutes les affaires judiciaires de licenciement, il a été jugé que les employeurs pouvaient difficilement licencier des salariés au motif d'une violation des obligations liées au maintien du versement du salaire. Certes, les salariés déclarés temporairement incapables de travailler sont tenus de coopérer avec leurs employeurs, et en pratique, les employeurs exigeaient de leurs salariés qu'ils indiquent leur lieu de résidence pendant leur congé de maladie. Cependant, la Cour suprême a jugé qu'aucun salarié ne pouvait être licencié pour le seul motif d'avoir négligé ce devoir d'information⁶. Dans l'arrêt rendu par la Cour suprême le 17 décembre 2015⁷, l'employeur n'était même pas en mesure de remettre correctement l'avis de licenciement salarié et l'action en justice n'était pas exécutoire.

III - VERS L'ANNULATION DE LA PÉRIODE DE CARENCE

Quelques modifications ultérieures ont atténué les difficultés potentiellement subies par les assurés. La durée de la période de carence a été limitée et des exceptions supplémentaires à son application ont été fixées. Au cours de leur très symbolique 10^{ème} année d'existence, les sociaux-démocrates (qui ont subi plusieurs défaites consécutives et sont proches de l'effondrement), soutenus par des députés communistes, ont finalement réussi à abolir la tristement célèbre période de carence.

Les sociaux-démocrates ont invoqué une fois de plus le même argument : « Il s'agit d'une punition injuste de la maladie. Les gens ont peur de tomber malades »⁸. Au total, 128 députés sur 189 ont voté en faveur du projet de loi abolissant le délai de carence. Leur intervention était inévitable vu la réticence apparente des tribunaux de modifier la politique adoptée par le Parlement 10 ans auparavant. L'assurance maladie est excédentaire depuis des dizaines d'années. Les cotisations collectées qui n'ont pas servi à payer les prestations du régime public ont été consacrées à d'autres dépenses obligatoires de l'État, sans lien avec les congés maladie. L'ADEPT semble confirmer que même le Parlement tchèque considère le paiement du maintien du salaire non pas comme une gratification, mais bien comme un salaire supplémentaire pour services rendus. Cela implique un arrangement raisonnable pour assurer le bien-être des salariés malades et le maintien de relations harmonieuses entre les employeurs et les salariés, et les salariés et les membres de leur famille à charge. Depuis juillet 2019, les salariés ont ainsi droit à 60 % de leur salaire dès le premier jour de congé maladie.

Conclusion

Depuis la mise en place de cette mesure en 2008, les trois premiers jours de congé maladie non payés faisaient l'objet de controverses. Le gouvernement a réussi à imposer la période de carence dans l'assurance maladie publique et l'a maintenue pendant près de 10 ans. Dans son deuxième arrêt, la Cour constitutionnelle a appuyé la notion évoquée

6 Jugement du 15 octobre 2015, arrêt n° 21 Cdo 5126/2014.

7 Arrêt n° 21 Cdo 630/2015.

8 Déclaration de la sociale-démocrate Kateřina Valachová aux journalistes : https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/nemocenska-prvni-tri-dny-zakon-snemovna-vlada-cssd-ano.A181031_090228_domaci_kop. Le chef adjoint du parti communiste, Pavel Kováčik, a appuyé le projet de loi et déclaré : « Pour ceux qui n'ont pas de fonds de sécurité, ces trois premiers jours sont cruciaux ».

dans ses précédents arrêts, ainsi que dans le droit des assurances-pension, selon laquelle le droit des assurés à des indemnités maladie n'était pas considéré comme un droit de propriété protégé par la Constitution tchèque. En règle générale, les indemnités maladie et le paiement du maintien du salaire ne s'appliquent que dans le cas d'une maladie survenue en cours d'emploi.

En juillet 2019, la loi ADEPT a donc mis fin à cette période mais n'a fourni absolument aucune réponse à la principale motivation à l'origine de l'adoption de la période de carence : le nombre élevé de salariés temporairement souffrants. Par conséquent, la loi ADEPT peut être comprise comme une confirmation du respect du droit aux prestations sociales. En revanche, le gouvernement reste incapable, malgré tous ses efforts, de faire cesser les abus de salariés qui traiteraient leurs salaires comme des indemnités d'assurance.

L'État-providence tchèque moderne s'étant révélé incapable de mettre fin aux abus liés aux indemnités maladie avait décidé en 2009 de partager le fardeau des prestations avec les employeurs, lesquels bénéficiaient en contrepartie d'une légère réduction des cotisations de sécurité sociale. On pensait ainsi que les employeurs réussiraient là où l'administration de la sécurité sociale tchèque avait échoué. Après plusieurs décisions de justice, il est clair que même les employeurs les mieux équipés gagnent rarement dans les affaires de licenciement pour des motifs autres que ceux liés aux fonctions occupées par les salariés. Les députés n'ayant pas tous voté en faveur de la loi ADEPT, cette question pourrait devenir un enjeu pour le prochain gouvernement qui devra s'efforcer d'endiguer l'augmentation prévue des congés maladie et le fardeau que cela représente pour les employeurs comme pour l'État. Compte tenu du contexte économique à venir, avec des entreprises tchèques moins compétitives que les entreprises étrangères, il est possible que les avantages sociaux des salariés soient à nouveau examinés, de façon plus approfondie que jusque-là.



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 - 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

<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 ABOUAÏSSA, 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

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

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

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

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

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

**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

www.riir.ulaval.ca

INFORMATIONS, ABONNEMENTS :

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

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

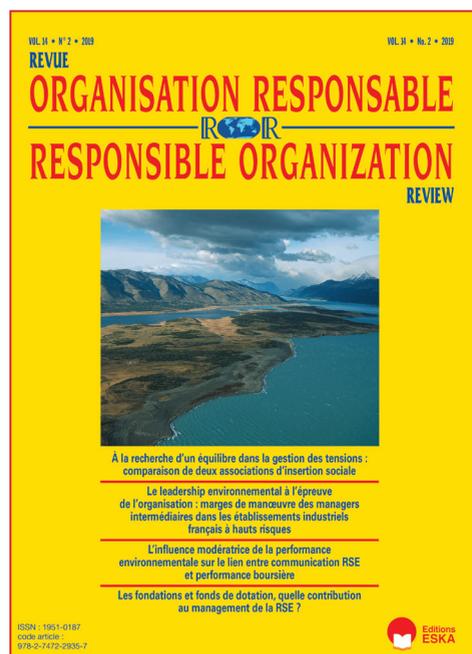
Nicolas POSTEL, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille

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

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

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

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

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

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

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



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

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

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

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de **BORDEAUX**



40 euros
ISSN 2117-4350