

REVUE

2016/2

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)

CONVICTIONS RELIGIEUSES SUR LE LIEU DE TRAVAIL : VARIATIONS NATIONALES SUR UN PRINCIPE DE PROTECTION

p. 6 CHAPITRE INTRODUCTIF de Philippe Auvergnon

Une liberté oui mais... :

Esquisse d'une approche comparée de l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail

p. 22 Lucy Vickers

L'expression des convictions religieuses au travail en Grande-Bretagne

p. 34 Titia Loenen

Le pluralisme de principe remis en question :

L'approche néerlandaise vis-à-vis des expressions de la religion sur le lieu de travail

p. 44 Philippe Auvergnon

L'expression des convictions religieuses au travail en France : une distinction des espaces du permis et de l'interdit

p. 56 Dominique Allen

La discrimination fondée sur les convictions religieuses sur le lieu de travail : une perspective australienne

p. 66 Jorge Luiz Souto Maior et Alessandro Da Silva

L'expression des convictions religieuses au travail : la situation au Brésil

p. 72 Jean-Louis Correa

Droit et non-droit dans l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail en droit sénégalais

p. 78 Urwana Coiquaud et Isabelle Martin

L'expression des convictions religieuses au travail :

Liberté de religion et obligation d'accommodement au Canada

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

THÉMATIQUE : LA FANTOMATIQUE EXISTENCE DU PRINCIPE DE FAVEUR. SOUVENT ÉVOQUÉ, DIFFICILEMENT CONSACRÉ

p. 91 Allison Fiorentino

Hugo Barretto Ghione (Uruguay)

António Monteiro Fernandez (Portugal)

Támás Gyulavári (Hongrie)

Martin Štefko (République Tchèque)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 122 Afrique du Sud

p. 124 Algérie

p. 126 Argentine

p. 128 Autriche

p. 130 Bulgarie

p. 132 Canada

p. 134 Chili

p. 136 Colombie

p. 138 Espagne

p. 140 États-Unis

p. 142 Fédération de Russie

p. 144 France - DT

p. 146 France - SS

p. 148 Grèce

p. 150 Italie

p. 152 Japon

p. 154 Lituanie

p. 156 ONU

p. 158 Pologne

p. 160 Rép. Démocratique du Congo

p. 162 République du Congo

p. 164 République Tchèque

p. 166 Roumanie

p. 168 Royaume-Uni

p. 170 Serbie

p. 172 Suisse

p. 174 Tunisie

p. 176 Turquie

p. 178 UE - DT

p. 180 UE - DPS



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



GÜNTHER LÖSCHNIGG Karl-Franzens Universität Graz
 JULIAN PEKLER Karl-Franzens Universität Graz

¹ Bundesgesetz, mit dem die Verpflichtung zu Bildung oder Ausbildung für Jugendliche geregelt wird (*APfllG*), BGBl I 62/2016.

² BGBl I 44/2016; cf. aussi J. Schitter, *Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – Die wichtigsten Neuerungen im Überblick*, eclex 2016, p.656.

³ *Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz*, BGBl I 459/1993.

⁴ *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz*, BGBl I 196/1988.

I - L'obligation de formation

Le 6 juillet 2016, le Conseil national autrichien a imposé une obligation générale de formation des jeunes jusqu'à l'âge de dix-huit ans. Cette obligation pour les mineurs de suivre une formation ou de participer à un enseignement ou à un programme préparatoire après avoir achevé leur scolarité obligatoire (de neuf années scolaires) constitue le noyau essentiel de la loi relative à l'obligation de formation (*Ausbildungspflichtgesetz*)¹.

Mise à part la fréquentation d'une école supérieure ou l'entrée en apprentissage professionnel, conformément à la loi relative à la formation professionnelle (*Berufsausbildungsgesetz*), il est également possible de répondre à ces exigences en suivant une formation selon les normes sanitaires ou en participant à des mesures dans le domaine des politiques du marché de l'emploi.

Les tuteurs légaux des jeunes sont tenus de respecter l'obligation de formation conformément au § 4 alinéa 1 *APfllG*. En cas de violation de cette obligation, ils risquent *ultima ratio* d'être condamné au paiement d'une amende administrative (de 100 à 500 euros, voire même 1 000 euros en cas de récidive).

Cette modification vise à améliorer la qualification professionnelle des jeunes et ainsi à augmenter leurs chances d'insertion sur le marché du travail.

II - Les prestations prévues par la loi relative à la lutte contre le dumping salarial et social

La loi relative à la lutte contre le *dumping* salarial et social (*Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz*)², récemment adoptée par le Conseil national, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Si les règles prévues ne sont pas toutes nouvelles, c'est avant tout d'un point de vue formel que le législateur est intervenu en se servant des normes relatives au *dumping* salarial et social préexistantes dans l'*AVRAG*³ et l'*AÜG*⁴ et en les complétant par quelques modifications.

Le § 3 *LSD-BG* prévoit impérativement un droit au salaire minimum en vertu de la loi, d'un règlement ou d'une convention collective de travail en faveur des travailleurs dont la résidence habituelle est en Autriche. Mais, ce salaire minimum – destiné en Autriche à ceux qui effectuent un travail similaire – peut également être revendiqué par des travailleurs dont l'employeur n'a pas son siège en Autriche et n'est pas non plus membre d'une collectivité ayant vocation à conclure des conventions collectives de travail.

Le § 2 de la loi relative aux congés (*Urlaubsgesetz*) ouvre impérativement un droit aux congés payés. Les travailleurs détachés et transfrontaliers bénéficient également de cette norme si elle s'avère plus favorable que les dispositions légales concernant les congés payés qui sont applicables à leur contrat de travail (voir § 4 *LSD-BG*).

D'autres prétentions existent pour ces travailleurs en ce qui concerne le versement aliquote des rémunérations exceptionnelles existant en Autriche (voir § 3 alinéa 4 *LSD-BG*). La durée maximale de travail et les périodes minimales de repos dont bénéficient les salariés effectuant un travail similaire sur un même lieu de travail s'appliquent également aux travailleurs détachés.

En outre, la loi relative à la lutte contre le *dumping* salarial et social (*LSD-BG*) contient une règle explicite énonçant que l'appréciation, s'il s'agit d'un contrat de travail classique, d'un détachement transfrontalier ou d'une cession de travailleurs ne doit pas être fondée uniquement sur des aspects formels mais sur le « véritable contenu économique de l'activité » (voir § 2 *LSD-BG*). Le critère d'appréciation qui est appliqué n'est donc que matériel ; ce qui correspond notamment au critère retenu dans le domaine du droit fiscal autrichien.

III – La responsabilité civile du commettant dans le domaine de la construction

Le § 9 *LSD-BG* dispose de l'engagement de la responsabilité civile du commettant des travaux de construction pour les prétentions des travailleurs détachés ou transfrontaliers de son mandataire quant à leur rémunération⁵ due. Cette responsabilité concerne non seulement les commettants commerciaux mais également les commettants privés.

Le commettant assume la responsabilité comme « garant et payeur » (au sens du § 1357 *ABGB*), il s'agit donc d'une forme spéciale de cautionnement où le créancier a le libre choix d'appeler en garantie le débiteur principal ou le garant (au contraire du cautionnement classique selon le § 1346 *ABGB* où le garant est uniquement tenu de payer les dettes en cas d'insolvabilité du débiteur).

IV – L'instauration d'un bonus de congés familiaux et d'un compte pour les allocations de garde d'enfant

Les pères qui interrompent leur activité professionnelle, au cours des premiers quatre-vingt-onze jours suivant la naissance de leur enfant, pour une durée de vingt-huit à trente et un jour (« congés familiaux » « *Familienzeit* », ou bien « mois du papa », « *Papa-Monat* ») obtiennent le droit à un bonus de congés familiaux pour ce temps-là (voir § 1 *FamZeitbG*)⁶. Ce bonus s'élève à 22,60 euros par jour ; ce qui représente une somme maximale de 700,60 euros au total.

Au-delà des seuls pères biologiques des enfants, les pères adoptifs ainsi que les « pères nourriciers continus » (*Dauerpflegeväter*) – à savoir ceux qui ont l'intention de prolonger l'interruption de leur activité professionnelle pour continuer à assurer la garde de leur enfant pendant un minimum de 182 jours – peuvent également bénéficier de ce dispositif de bonus pour « congés familiaux » pendant la durée dudit congé.

En outre, la loi relative aux allocations de garde d'enfant (*Kinderbetreuungsgeldgesetz*)⁷ sera prochainement modifiée. Au lieu du système actuel qui prévoit quatre variantes de bénéfice des allocations familiales, un compte flexible sera instauré pour les allocations de garde d'enfant. Ainsi, la somme globale pourra être octroyée pendant une période flexible (c'est-à-dire que plus la durée de bénéfice sera longue, plus le montant quotidien sera bas). De plus, est également envisagé l'instauration d'un bonus pour les partenaires s'élevant à 500 euros par parent comme paiement unique, si les parents partagent la prestation à parts égales ou presque égales (au moins en proportion de 60 % - 40 %).

⁵ Voir ci-dessus « Arbeit-srechtliche Ansprüche aus dem Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz »

⁶ Bundesgesetz über die Gewährung eines Bonus für Väter während der Familienzeit (Familienzeitbonusgesetz – FamZeitbG), BGBl I 53/2016.

⁷ KBGG, BGBl I 103/2001; voir aussi G. Löschnigg, *Arbeitsrecht*, 12^e édition, 2015, p.603.



IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2017 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2017 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is **March 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

2016 Mimi Zou, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality ? ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Turbide (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

2011 Beryl Ter Haar (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

REVUE

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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** et la **Jurisprudence Sociale Comparée**) 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 la fin des mois d'**avril** (pour le premier semestre) et de **septembre** (pour le second).

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 ;
- 25 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- 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, 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 de l'auteur, son titre, ainsi que son adresse postale et électronique.

Lss manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront également comporter :

- le titre de l'article ;
- un résumé, en français et en anglais (de 400 caractères chacun) ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs.



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.

2016 71-4 AUTOMNE FALL

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

ARTICLES

Multi-Scalar Trade Unionism:
Lessons from Maritime Unions

PETER FAIRBROTHER AND VICTOR OYARO GEKARA

Le système d'emploi des travailleurs
agricoles saisonniers: topographie
d'un rapport salarial multipartite

DALIA GESUALDI-FECTEAU

What's Next after Psychological
Contract Violation?

SYLVIE GUERRERO AND MICKAEL NAULLEAU

Le rôle médiateur de l'engagement
au travail dans la relation entre
la justice organisationnelle et les
comportements de citoyenneté:
le cas de la police française

MATHIEU MOLINES ET AMAR FALL

Analyzing Exclusion in Global
Worker Health Policy

JEFFREY HILGERT

Analyse des processus menant
à des changements dans une
entreprise du secteur aéronautique:
vers un modèle d'évaluation
des interventions ergonomiques

VALÉRIE ALBERT, NICOLE VÉZINA, HENRIETTE BILODEAU
ET FABIEN COUTAREL

Labour Standards in Global Value Chains:
Disentangling Workers' Voice, Vicarious
Voice, Power Relations, and Regulation

EMMANUEL JOSSERAND AND SARAH KAINÉ

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

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

TARIFS 2017

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

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 Laviolette
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 | Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés) | 105 € |
| Annual Subscription | Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés) | 70 € |
| Suscripción anual | 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 | Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa | 40 € |
| Unit Price | Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica | 70 € |
| Precio unitario | Article / Journal article / Artículo | 6 € |
| Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos | | |
| TVA VAT IVA | Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France 1,05% DOM & Corse 0% CEE & hors CEE | TOTAL |
| | | ... |

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 aquí los números de la revista que desea :

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 / CHEQUE
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

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



**ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE**

DATE : SIGNATURE :



Achevé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex
Dépôt légal : Février 2017

