

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 lavori 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



¹ L.R.C. (1985), c. L-2, ci-après C.c.t.

² *Wilson c. Énergie Atomique du Canada Ltée*, 2016 CSC 29, le 14 juillet 2016.

³ Même s'il revient aux provinces de règlementer le travail salarié, l'État fédéral dispose du pouvoir exclusif de règlementer le travail subordonné dans les entreprises dont les activités relèvent elles-mêmes de la compétence fédérale, comme la radio et la télévision, les banques, le transport routier, ferroviaire et maritime interprovincial, la navigation aérienne et l'énergie atomique. Il en découle un droit fédéral du travail, dont le *Code canadien du travail*, qui s'applique à environ 8,5 % de la main-d'œuvre au Canada.

⁴ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, articles 124 à 131. Il faut aussi mentionner la Nouvelle-Écosse qui avait adopté un semblable recours en 1975, mais disponible uniquement aux salariés ayant plus de 10 ans de service auprès de leur employeur : *An Act to Amend Chapter 10 of the Acts of 1972, the Labour Standards Code*, S.N.S. 1975, c. 50, art. 4.

Une décision de la Cour suprême du Canada vient de confirmer la préséance du recours prévu au *Code canadien du travail*¹ à l'encontre d'un « congédiement injuste » sur la règle de droit commun, qui permet à l'employeur de rompre un contrat de travail à durée indéterminée sans cause, par la simple transmission d'un préavis d'une durée raisonnable au salarié². Cette décision témoigne de la fragilité des règles propres au droit du travail dans le contexte politique résolument néolibéral qui prévaut aujourd'hui au Canada.

I - Le recours contesté

De façon générale, en droit canadien, seule la convention collective peut améliorer la protection des travailleurs contre une perte d'emploi injustifiée. Elle le fait habituellement en assujettissant le droit patronal de licenciement à l'existence d'une cause « juste et suffisante ». Pour contester le licenciement dont il est l'objet, le salarié et le syndicat qui le représente doivent formuler un « grief » contre l'employeur. L'arbitre de griefs, la juridiction compétente pour trancher tout litige émanant de la convention collective, peut ordonner la réintégration du salarié dans son poste en cas de licenciement sans cause.

Cette protection conventionnelle, aussi intéressante soit-elle, n'a jamais profité à la majorité des salariés canadiens qui, n'étant pas syndiquée, est demeurée soumise aux règles du droit commun. Sensible à cette réalité, le législateur fédéral amenda le Code canadien du travail en 1978 afin d'offrir aux salariés non syndiqués une protection à l'encontre du licenciement sans cause semblable à celle découlant des conventions collectives³. En vertu de ce qui est aujourd'hui l'article 240 C.c.t., le salarié qui croit avoir été « injustement congédié » peut s'en plaindre auprès du ministre du Travail. À défaut d'un règlement à l'amiable, le ministre doit déférer le litige à un arbitre qu'il désigne. L'arbitre qui, après avoir entendu les parties, conclut au caractère injustifié du congédiement, dispose de très larges pouvoirs pour remédier à la situation. Il peut notamment ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié dans son emploi avec pleine compensation salariale et recourir à toute autre mesure susceptible d'atténuer les inconvénients causés par le congédiement. Le recours n'est toutefois disponible qu'au salarié qui a travaillé au moins 12 mois sans interruption pour le même employeur. Il ne peut par ailleurs servir à contester un véritable licenciement économique.

En l'absence d'une définition légale, les arbitres se sont naturellement inspirés de la jurisprudence que les arbitres de griefs avaient développée en vertu des conventions collectives pour définir ce qu'est un « congédiement injuste » au sens de l'article 240 C.c.t. Ainsi, pour que l'arbitre rejette la plainte du salarié, l'employeur doit établir que ce dernier a commis une faute suffisamment grave pour justifier son renvoi immédiat.

Le législateur fédéral était le premier, tant au Canada qu'aux États-Unis, à intervenir de la sorte pour limiter la discrétion de l'employeur quant à la décision de licencier un salarié. Seul le Québec a par la suite adopté un recours semblable, mais disponible uniquement pour le salarié qui justifie de deux ans ou plus de service continu chez le même employeur⁴.

II - La décision de la Cour suprême

L'affaire dont fut saisie la Cour suprême remettait en cause l'essence même du recours de l'article 240 *C.c.t.* M. Wilson avait été licencié sans motif après avoir exercé des responsabilités hiérarchiques dans l'organisation de son employeur de façon satisfaisante pendant plus de quatre ans. Un arbitre annula le licenciement malgré l'indemnité de départ substantielle que l'employeur lui avait versée. Ce dernier contesta la légalité de la décision arbitrale devant les tribunaux supérieurs qui, étonnamment, lui donnèrent raison. Évoquant quelques décisions arbitrales isolées, la Cour fédérale d'appel décida qu'un congédiement accompagné d'une indemnité de départ conforme aux exigences du droit commun n'était pas « injuste ». Ceci parce que, en adoptant le recours de l'article 240 *C.c.t.*, le législateur n'aurait pas explicitement écarté les règles de droit commun.

La Cour suprême renversa cette décision et rétablit celle de l'arbitre. À ses yeux, il est clair qu'en adoptant le recours de l'article 240 *C.c.t.*, le législateur avait l'intention d'accorder aux travailleurs non syndiqués une protection contre le congédiement injuste comparable à celle dont les travailleurs syndiqués jouissent en vertu de leur convention collective. L'introduction de ce recours, qui exige que le congédiement soit motivé, écartait définitivement la prémisse fondamentale du droit commun selon laquelle il existe un droit de congédier un salarié sans motif moyennant un préavis d'une durée raisonnable. Décider autrement viderait de leur sens les dispositions du *Code canadien du travail* qui exigent que l'employeur fournisse par écrit, à la demande du ministre, les motifs du congédiement et celles qui permettent la réintégration du salarié injustement congédié dans son emploi. La Cour suprême note de plus que les régimes du Québec et de la Nouvelle-Écosse ont également été interprétés comme interdisant le congédiement non motivé.

III - Conclusion

On pourrait juger étonnant que la Cour suprême du Canada dut intervenir pour préserver l'intégrité du régime de l'article 240 *C.c.t.* près de 40 ans après son adoption. Ce serait ignorer à quel point les principes du libéralisme économique, qui combattent l'intervention de l'État dans les conditions de travail, prévalent aujourd'hui. N'eut été de cette décision de la Cour suprême, la protection contre la rupture sans motif du lien d'emploi par l'employeur qu'établit le *Code canadien du travail* aurait été écartée au profit du droit commun, de la liberté contractuelle et des règles du marché. On peut supposer qu'il en aurait aussi été ainsi des régimes légaux semblables qui existent au Québec et en Nouvelle-Écosse. On peut aussi croire que, le cas échéant, le législateur fédéral n'aurait pas été empressé, dans le contexte politique actuel, de rétablir les effets d'un régime de protection de l'emploi qui, sauf au Québec et dans une moindre mesure en Nouvelle-Écosse, n'existe pas ailleurs au Canada et aux États-Unis.

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 García-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

