REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2016/1

Revue soutenue par l'Institut des Sciences Humaines et Sociales du CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

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 Journa (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)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits - und Sozialrecht (Allemagne)

SOMMAIRE 2016/1

ÉTUDES

p. 6 Isabelle Schömann
Mieux légiférer dans l'Union Européenne : simplifier ou dénaturer l'acquis communautaire ?
Analyse critique d'une initiative de la Commission au regard du Droit du travail

p. 16 Dalia Gesualdi-Fecteau
De l'usage du Droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité du droit

p. 30 Ilyas Said Wais
L'évolution du Droit du travail en République de Djibouti

p. 42 Victoria Rodríguez-Rico Roldán
Les restrictions de la couverture de l'assurance maladie en Espagne

p. 52 Li-Chuan Liuhuang
La question de la migration circulaire : un examen des droits des travailleurs migrants à Taïwan

p. 62 Stefania Scarponi
La dernière réforme du Droit du travail italien :
le nouveau contrat de travail à durée indéterminée « à protection croissante »

p. 70 Francisco Villanueva
La définition du niveau de négociation collective au Pérou :
un processus singulier d'appropriation des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT par le Tribunal constitutionnel

p. 84 Yannick Pagnerre
Regard comparatiste sur le co-emploi

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thématique :
La Jurisprudence Sociale et le Droit International : Complémentarité ou Hostilité ?

p. 93 Allison Fiorentino
Sydney Machado (Brésil)
Melda Sur (Turquie)
Patricia Kurczyn Villalobos et **Oscar Zavala-Gamboa** (Mexique)
Xavier Beaudonnet (BIT)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 124 Algérie
p. 126 Argentine
p. 128 Australie
p. 130 Autriche
p. 132 Bulgarie
p. 134 Canada
p. 136 Chili
p. 138 Conseil de l'Europe
p. 140 Espagne
p. 142 États-Unis
p. 144 Fédération de Russie
p. 146 France - Sécurité sociale
p. 148 France - Travail
p. 150 Hongrie
p. 152 Japon
p. 154 Lituanie
p. 156 OIT
p. 158 ONU
p. 160 Pays-Bas
p. 162 Roumanie
p. 164 Royaume-Uni
p. 166 Serbie
p. 168 Slovénie
p. 170 Turquie
p. 172 UE - Protection sociale

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

CHILI

PABLO ARELLANO ORTIZ Université catholique Valparaíso
SERGIO GAMONAL C. Université Adolfo Ibáñez

La loi chilienne n'a subi aucun changement majeur au cours de ces dernières années. Notons toutefois qu'un projet de loi visant à moderniser les relations de travail est actuellement en cours de finalisation. Ce texte peut être identifié comme le Bulletin n° 9835-13 et a été présenté au Congrès comme projet de loi le 29 décembre 2014.

Ce projet prévoit une modification importante de l'organisation syndicale et porte création du Livre IV du Code du travail, qui adopte une approche différente (mais en aucun cas nouvelle) de la réglementation des négociations collectives. La négociation relative à ce projet ne s'est pas faite sans heurt, en raison du contenu proposé et discuté au Congrès.

L'un des thèmes les plus discutés concerne le droit de grève, sa reconnaissance et les limites que le projet de loi compte y associer. Certaines juridictions ont déjà pris des décisions notables dans le cadre de la législation en vigueur, en reconnaissant la possibilité de faire grève en dehors de toute négociation collective. Citons par exemple les décisions des *Cortes de Apelaciones* (Cours d'appel) de San Miguel et de Santiago, selon lesquelles la grève, bien que régie par la négociation collective, n'est pas pour autant interdite en dehors de cette procédure[1]. Il est par conséquent possible de faire grève à d'autres moments. Ce critère, qui nous semble être une avancée en matière de reconnaissance de ce droit fondamental, ne devrait pas faire l'objet d'un débat mais, au contraire, dériver naturellement de la liberté syndicale. Malheureusement, la nouvelle réglementation actuellement examinée pourrait affecter davantage l'exercice de ce droit.

La Loi n° 20.545[2] a profondément modifié le régime de protection de la maternité et d'autres normes connexes, relatives notamment à la prise en charge du nouveau-né, aux *subsidios por incapacidad laboral asociados* (allocations pour incapacité de travail associées), et à la transmission de ces droits au père biologique, au père adoptif ou à l'homme ayant l'enfant à charge. Le point le plus notable de cette loi a été l'intégration d'une nouvelle prestation dénommée « *permiso post natal parental* » (congé parental postnatal)[3] à l'article 197bis du Code du travail. Ce congé est un droit pour les femmes qui s'ajoute au congé maternité et auquel il n'est pas possible de renoncer. De même que le terme « postnatal » recouvre le soin de l'enfant, mais aussi de la mère, ce congé supplémentaire, créé dans l'intérêt de l'enfant, peut être partagé avec le père, qui peut alors garder l'enfant, participer à son éducation et lui consacrer du temps, conformément à l'esprit du projet de loi. Ce congé s'étend sur une période de 12 semaines après le congé maternité ou de 18 semaines s'il est exercé sous forme de journée partielle. Toute décision concernant le choix de l'une ou de l'autre des modalités est irrévocable. Quelle que soit l'allocation que recevra la salariée (journée complète ou partielle, selon son choix), elle présente les caractéristiques d'une indemnité d'incapacité de travail associée à la maternité, et sera alors calculée à l'aide d'une variante spécifique.

1 Décision de la Cour d'appel de Santiago, 23 octobre 2015, nº 1144-2015, et décision de la Cour d'appel de San Miguel, 9 juillet 2014, nº 183-2014.

2 Publiée au *Journal officiel* du 17 octobre 2011.

3 Pour plus de détails sur cette prestation, voir H. Cifuentes Lillo, P. Arellano Ortiz et F. Walker Errázuriz, novembre 2011, « Protección por maternidad y permiso postnatal parental », *Revista Laboral Chilena,* n° 201, p. 45-55.

Cette loi a toutefois posé plusieurs problèmes pratiques relatifs au montant des bénéfices accordés aux fonctionnaires publics, hommes et femmes. En principe, ces derniers ont droit au congé parental postnatal au même titre que les employés du secteur privé. Toutefois, la Loi n° 20.545 accordait des montants différents à ce groupe de personnes, qui ont droit à une rémunération complète, non limitée, pendant la durée de leur congé médical (maladie ou maternité). Mais selon l'article 6 de la Loi n° 20.545, l'article 153 du décret-loi n°1 de 2006 du ministère de la Santé, qui fixe le texte refondu, coordonné et systématisé des normes sanitaires, n'était pas applicable au congé parental postnatal. Ainsi, le montant des prestations dont bénéficiaient les fonctionnaires diminuait considérablement durant cette période de 3 mois. Cette interprétation a, par ailleurs, été approuvée par la *Superintendencia de Seguridad Social* (Direction générale de la sécurité sociale) dans sa circulaire n° 2777, selon laquelle les dispositions de l'article 153 du décret-loi n° 1 de 2005 n'étaient pas applicables à ce congé.

La Loi n° 20.891 du 22 janvier 2016 rectifie cette situation, en permettant aux fonctionnaires des deux sexes de maintenir leur niveau de revenu pendant le congé parental postnatal. Cette loi ne se contente pas de rectifier la situation relative au congé parental postnatal; elle crée, dans ses articles 12 et 13, un nouvel avantage, le droit à l'obtention d'une place en crèche. L'article 12 fixe une nouvelle situation dans laquelle les parents se voient accorder ce droit. En effet, lorsque les deux parents d'un enfant de moins de deux ans sont fonctionnaires d'un ministère ou d'un service public dépendant du gouvernement ou lié à celui-ci, la mère pourra décider que son employeur se conforme à l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 203 du Code du travail dans la crèche située dans les locaux de l'employeur du père, aux frais de l'employeur de la mère, conformément aux dispositions du règlement correspondant. En d'autres termes, si les deux parents travaillent pour l'État, ils pourront choisir la crèche qui accueillera leur enfant de moins de 2 ans.

Au Chili, le corps des pompiers n'est pas une institution professionnelle, puisqu'il est formé de volontaires. Cela a entraîné des situations dans lesquelles les pompiers volontaires accomplissant leur mission ont risqué de perdre leur emploi. Pour remédier à ce problème, la Loi n° 20.907 du 14 avril 2016 régit la situation du salarié faisant partie du corps des pompiers volontaires. Cette loi introduit l'article 66 ter dans le Code du travail afin de permettre aux salariés régis par ce texte, mais également aux fonctionnaires publics et municipaux faisant partie du corps de pompiers volontaires, de répondre à des appels d'urgence en cas d'accident, d'incendie ou d'autres sinistres qui ont lieu pendant leur journée de travail. Le temps consacré à ces urgences est désormais considéré, à des fins juridiques, comme du travail effectif, et l'employeur ne peut, en aucun cas, considérer ce départ non autorisé comme une cause de licenciement (article 160, al. 4a) ou l'utiliser comme fondement d'une enquête sommaire ou d'une procédure administrative, le cas échéant.

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 1er février de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le 1er juin de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales,** elles doivent être adressées avant la fin des mois d'avril (pour le premier numéro) et de septembre (pour le second numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.

CONTACT

COMPTRASEC—UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex
Tél : 33(0)5 56 84 54 74—Fax : 33(0)5 56 84 85 12
sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr
http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

• 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;

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

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

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

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 71-1 HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RI IR

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

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

ARTICLES

Amélioration ou polarisation ? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013

PAUL-ANDRÉ LAPOINTE ET CATHERINE BACH

Supply Chain Leverage and Regulating Health and Safety Management in Shipping

DAVID WALTERS, PHILIP JAMES, HELEN SAMPSON, SYAMANTAK BHATTACHARYA, CONGHUA XUE AND EMMA WADSWORTH

La pratique de la négociation basée sur les intérêts dans les processus de négociation collective : perceptions et appropriations syndicales

MARC-ANTONIN HENNEBERT, MARCEL FAULKNER ET REYNALD BOURQUE

Understanding the Pathways to Above-Mandatory Severance Pay When Downsizing: A Qualitative Comparative Analysis of 20 Cases in France

PIERRE GARAUDEL, RACHEL BEAUJOLIN, FLORENT NOËL AND GÉRALDINE SCHMIDT

L'interaction entre facteurs organisationnels et locus de contrôle dans la prédiction de l'engagement organisationnel affectif

XAVIER PARENT-ROCHELEAU, GILLES SIMARD, KATHLEEN BENTEIN ET MICHEL TREMBLAY

Varieties of Capitalism: A Critique

TRAVIS WILLIAM FAST

Culture organisationnelle, condition de l'organisation du travail et épuisement professionnel

JULIE DEXTRAS-GAUTHIER ET ALAIN MARCHAND

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne sur le site Erudit :
www.erudit.org/revue/ri

Pour un abonnement institutionnel, contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication ou pour vous abonner, visitez notre site Internet :
www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on Erudit website at:
www.erudit.org/revue/ri

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

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 2016

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

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

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

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal: **Ville**/City/Ciudad:

Pays/Country/País:

☎ @

			PRIX PRICE PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impresa (2 n° en français / 2 issues in French / 2 números en francés)		60 €
	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 (2 n° en français & 1 n° en anglais / 2 issues in French & 1 in English / 2 números en francés & 1 en inglés)		110 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impresa		37 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica		70 €
	Article / Journal article / Artículo		5 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envio 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 aqui los numeros de la revista que desea :
.....

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

☐ PAIEMENT EN LINE / 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'Universtié 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 : Août 2016

IMPRIM'VERT®