

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



# DOSSIER THÉMATIQUE

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



## JEAN-LOUIS CORREA

Professeur, Université Assane Seck de Ziguinchor.

Parmi ses publications :

~ « Contribution à l'étude de l'obligation de donner en droit sénégalais des obligations », Revue Annales africaines, décembre 2014, vol. 2, pp. 226-252.

~ « L'incidence de la définition légale de la faute en droit du travail sénégalais », Revue Annales africaines, Nouvelle série, avril 2015, vol. 1, pp. 37-62.

# DROIT ET NON-DROIT DANS L'EXPRESSION DE LA LIBERTÉ RELIGIEUSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL EN DROIT SÉNÉGALAIS



### ABSTRACT

Being a country mostly populated by Muslims, Senegal gives an example of conciliation that may exist between law and religion. Attached to the principle of secularism proclaimed by the Constitution, which nevertheless, gives a singular understanding of it, different from its French meaning. This Senegalese conception of secularism is on the one hand, revealed, in the light of the scope given by the Constitution and the various other laws on religious freedom, on the other hand, it appears through the nonexistence of litigation related to the implementation of religious freedom in the workplace. These two characteristics prove that in Senegalese law, the exercise of religious freedom on the workplace is not always part of a system well ordered by the law. Its intelligibility is revealed through the prism of lawlessness.

*KEY WORDS : Secularism, Religious freedom, Nonexistence of litigation, Law, Lawlessness.*

### RÉSUMÉ

Le Sénégal, pays essentiellement peuplé de musulmans, est un parfait exemple du compromis qu'il peut y avoir entre le droit et la religion. Attaché au principe de la laïcité proclamé par la Constitution, cette dernière n'en donne pas moins un entendement singulier, différent de son sens français. Cette conception sénégalaise de la laïcité se révèle, d'une part, à la lumière de la portée que donne la Constitution et divers autres textes de lois à la liberté religieuse, d'autre part, par l'absence de contentieux relatif à la mise en œuvre de la liberté religieuse sur le lieu de travail. Ces deux caractéristiques démontrent qu'en droit sénégalais, l'exercice de la liberté religieuse sur le lieu de travail ne s'inscrit pas toujours dans un ensemble ordonné par le droit. Son intelligibilité se révèle sous le prisme du non-droit.

*MOTS CLÉS : Laïcité, Liberté religieuse, Absence de contentieux, Droit, Non-droit.*

À penser au fait religieux au Sénégal, affleure à l'esprit cet essai célèbre au titre peu optimiste « L'Islam au Sénégal : demain les mollahs ? »<sup>1</sup>. Certes, cette étude concerne uniquement la religion musulmane. Mais le Sénégal, pays d'Afrique de l'Ouest de près de quatorze millions d'habitants, ancienne colonie française devenue indépendante en 1960, est peuplé essentiellement de musulmans<sup>2</sup>, les chrétiens et les adeptes des cultes traditionnels restant largement minoritaires. Dès lors, en fait de religion au Sénégal, le débat et les pratiques tournent fondamentalement autour de l'Islam, même si l'on note un regain de religiosité et de sacralité dans toutes les religions pratiquées au Sénégal.

L'Islam sustente la société sénégalaise, il en est la principale source d'inspiration culturelle<sup>3</sup> et culturelle. La pratique et les symboles religieux sont omniprésents, y compris sur le lieu de travail public ou privé<sup>4</sup>. Mais cette présence factuelle de la religion sur le lieu de travail ne trouve pas un ancrage légal dans les textes de loi. À étudier les divers textes régissant la matière<sup>5</sup>, ils sont tous également attachés à la laïcité et à la neutralité confessionnelle. Contrairement à d'autres libertés telles que la liberté syndicale<sup>6</sup> ou la liberté d'association, la liberté religieuse ne pose pas de problème

particulier dans son expression sur le lieu de travail<sup>7</sup> en témoigne l'inexistence de contentieux devant le juge<sup>8</sup>.

La liberté religieuse est une liberté individuelle, un droit fondamental alors que le lieu de travail est « territoire de l'entreprise »<sup>9</sup>. L'employeur est maître de son entreprise qui est à la fois « aire d'autorité » parce que territoire de subordination<sup>10</sup> et « espace de confrontation » en raison de l'affirmation des libertés individuelles et collectives en son sein.

La présente contribution a pour objectif de faire le point de la dialectique entre la liberté individuelle<sup>11</sup>, en l'occurrence la liberté religieuse, et les pouvoirs de l'employeur. Elle s'attachera à faire le départ entre le contenu des textes normatifs et la pratique sur le lieu de travail, un départ entre le dire et le faire<sup>12</sup>.

La liberté religieuse est consacrée en droit sénégalais. Mais, il n'est pas étonnant de voir un ensemble de pratiques religieuses investir les lieux de travail<sup>13</sup>, public ou privé, en dépit de la laïcité. Ces pratiques se développent, par moment, en marge de la légalité, en épousant une hypothèse de non-droit<sup>14</sup>. L'exercice de la liberté religieuse sur le lieu de travail est ainsi enserré entre le légal et le para-légal, le droit (I) et le non-droit (II).

<sup>1</sup> M. Magassouba, *L'Islam au Sénégal : demain les mollahs ? La « question » musulmane et les partis politiques au Sénégal de 1946 à nos jours*, Paris, Khartala, 1985, 219 p.

<sup>2</sup> Les statistiques généralement acceptées parlent de 95 % de musulmans.

<sup>3</sup> Il n'est pas rare, en effet, de voir les chrétiens copier les musulmans lors de l'accomplissement de certains rites religieux comme l'observation du carême.

<sup>4</sup> Notons, au Sénégal et plus généralement en Afrique, l'importance du secteur dit informel employant la majorité des travailleurs. Le secteur informel, du fait de sa nature même, n'est pas assujéti à l'observance de certaines règles régissant le travail formel.

<sup>5</sup> Il s'agit de la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical du 09 juillet 1948 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), de la Constitution sénégalaise du 22 janvier 2001 (Article 1er de la Constitution de la République du Sénégal du 22 janvier 2001. Le peuple sénégalais a adopté par référendum une nouvelle constitution mais qui n'est pas encore entrée en vigueur) ; du statut général des fonctionnaires (Loi 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, modifiée) ; du Code du travail (loi 97-17 du 1er décembre 1997, *JORS* n° 5776 du 13 décembre 1997, pp. 503-537.

<sup>6</sup> Convention n° 87 de l'OIT.

<sup>7</sup> Cette description est valable pour les États d'Afrique noire francophone à majorité musulmane tels que le Mali ou la Guinée-Conakry.

<sup>8</sup> À notre connaissance, la Haute juridiction sénégalaise n'a pas rendu de décision concernant la liberté religieuse sur le lieu de travail.

<sup>9</sup> P.-H. Mousseron, « Le lieu de travail, territoire de l'entreprise », *Dr. Soc.* 2007, p. 1110.

<sup>10</sup> L'employeur fixe le lieu de travail dont la mention dans le contrat de travail ne semble pas avoir une valeur contractuelle en droit sénégalais. V. G. Loiseau, « Conventionalisation du changement d'affectation géographique et contractualisation du lieu de travail », *RDC*, 1<sup>er</sup> mars 2016, n°1, p. 118.

<sup>11</sup> J. Savatier, « La liberté dans le travail », *Dr. Soc.* 1990, p. 49.

<sup>12</sup> M. Mekki, « Le discours du contrat : quand dire ce n'est pas toujours faire », *RDC*, 2006-2.

<sup>13</sup> La conception classique du lieu de travail est l'endroit indiqué par l'employeur pour exercer sa prestation de travail. Avec l'avènement de l'internet, cette conception classique est concurrencée avec la possibilité du télétravail sous ses diverses formes. V. B. Gomes, « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail pour intermédiation numérique », *Rev. Dr. Trav.* 2016, p. 464.

<sup>14</sup> J. Carbonnier, *Flexible droit : pour une sociologie du droit sans rigueur*, Paris, LGDJ, Lextenso éditions, 2014, 493 p.

## I - Le droit de l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail

La liberté religieuse est consacrée par la Constitution sénégalaise (A) de même que par des textes infra-constitutionnels (B).

### A - Les principes constitutionnels

En matière de religion, la Constitution du Sénégal du 22 janvier 2001 comporte plusieurs dispositions fondamentales. En son article 1<sup>er</sup>, la Constitution consacre l'attachement du Sénégal à une forme d'organisation politique démocratique et surtout laïque. La laïcité de l'État du Sénégal est certes un emprunt à la Constitution française de la V<sup>ème</sup> République en son article 1<sup>er</sup>, alinéa 115. Dans sa conception, la laïcité à la française impose une neutralité et une égalité confessionnelles à l'État qui, au fil de l'histoire, a pu tour à tour être qualifiée de laïcité hostile<sup>16</sup> ou de laïcité neutralité<sup>17</sup>. Si d'un point de vue théorique, la laïcité consacrée par la Constitution sénégalaise est clairement de filiation française, il est possible, néanmoins, de dégager un contenu axiologique particulier à la notion en Afrique noire francophone.

En effet, la laïcité entendue par de nombreuses constitutions africaines était moins une réaction contre l'Église catholique ou l'Islam qu'une idée que les « leaders de succession coloniale » se faisaient du progrès. Celui-ci, pour se faire, devait prendre la forme d'un combat contre le conservatisme des forces traditionnelles et les tentations séparatistes à bases ethniques qui mettent en péril l'unité nationale<sup>18</sup>. D'où l'on peut comprendre les possibilités nom-

<sup>15</sup> V. M. Fromont, *La liberté religieuse et le principe de laïcité en France*, Universal rights in a world of diversity, The case of religious freedom, Pontifical academy of social sciences, Acta 17, 2012, disponible sur <http://www.pass.va/content/dam/scienze-sociali/pdf/acta17/acta17-fromont.pdf>, consulté le 30/08/2016.

<sup>16</sup> R. Remond, *L'anticléricalisme en France de 1815 à nos jours*, Paris, Fayard, 1999.

<sup>17</sup> M. Ducomte, « Pour une géopolitique de la laïcité », *Rev. des sciences politiques*, n° 61, 1<sup>er</sup> semestre 2009, p. 50-51 ; Ph. Portier, « La France est une République... laïque. Pour une étude diachronique du principe de laïcité », in F. de la Morena (dir.), *Actualité de l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958*, Toulouse 2005, pp. 158-160.

<sup>18</sup> V. A. Cabanis, « De la laïcité à la française à la laïcité proclamée par les Constitutions de l'Afrique francophone », *Rev. Droit sénégalais*, n° 8, 2009, pp. 17-31, sp. p. 27.

breuses d'expression de la liberté religieuse dans l'espace public renforçant l'idée d'une laïcité à la sénégalaise<sup>19</sup>.

Quant aux articles 22 et 24 de la Constitution sénégalaise, ils témoignent de la prise en compte de la religion comme fait social par le Constituant et de son importance dans la société sénégalaise. L'article 22 accorde une place aux institutions religieuses dans l'éducation et la formation des jeunes. Il dispose que « les institutions et les communautés religieuses ou non religieuses sont également reconnues comme moyens d'éducation ». Quant à l'article 24, il apporte une pierre décisive à la conception que le législateur se fait de la place de la religion dans la cité. Il dispose que « la liberté de conscience, les libertés et les pratiques religieuses ou culturelles, la profession d'éducateur religieux sont garanties à tous sous réserve de l'ordre public ». Cette disposition consacre expressément la liberté religieuse et la liberté de culte mais aussi la liberté des pratiques religieuses et culturelles, fixant comme seule limite le respect de l'ordre public qui semble, au vu de la grande tolérance dont font preuve les pouvoirs publics, très difficilement perturbable.

Cet arrimage institutionnel de la liberté religieuse et culturelle trouve aussi un répondant dans des textes de portée infra-constitutionnelle.

### B - Les principes dégagés par des textes infra-constitutionnels

Les textes infra-législatifs organisant l'activité de travail sont essentiellement le statut général de la fonction publique, pour les fonctionnaires, le Code du travail pour les salariés du secteur privé. Ces deux textes comportent des dispositions d'ordre général concernant la laïcité et l'absence de discrimination quant à l'accès et l'exercice des prestations de travail. Ainsi l'article 20 du statut général des fonctionnaires<sup>20</sup> consacre le principe d'égal accès à la fonction publique. Les seules conditions requises pour accéder à la fonction publique sont la nationalité, l'âge, la jouissance des droits civiques et la bonne moralité<sup>21</sup>. Cependant, le texte de 1961 reste muet sur l'exercice de la liberté religieuse sur le lieu de travail. Il semblerait que le législateur

<sup>19</sup> A. Dieye, « La laïcité à l'épreuve des faits au Sénégal », *Rev. Droit sénégalais*, n° 8, 2009, pp. 33-53.

<sup>20</sup> L'article 20 est issu de la loi n° 71-31 du 12 mars 1971.

<sup>21</sup> V. A. Dieye, « La laïcité à l'épreuve des faits au Sénégal », *op. cit.* p. 41.



post-indépendance ait voulu, surtout à cette époque, favoriser une conception restrictive de la laïcité en séparant la sphère publique de la sphère privée.

On attendait alors du Code du travail adopté en 1997 une meilleure prise en compte de l'évolution du fait religieux noté au Sénégal. Il n'en est rien, ce texte est resté très principiel concernant la religion. Il affirme que « l'État assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion »<sup>22</sup>. À parcourir le Code du travail sénégalais, il n'y a aucune disposition spécifique portant sur l'exercice de la liberté religieuse. Il en est de même de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) qui contient des dispositions dont la référence religieuse est certaine<sup>23</sup>, mais rien d'explicite sur l'exercice du culte sur le lieu de travail. Quant aux règlements intérieurs des entreprises privées ou publiques, s'ils consacrent la liberté religieuse, entre autres libertés, ils sont le plus souvent muets sur son exercice sur le lieu de travail<sup>24</sup>. On serait tenté de dire que le salarié n'a pas de religion<sup>25</sup>.

Mais le Code du travail, sans affronter frontalement la question de la liberté religieuse sur le lieu de travail, se fait l'écho des préoccupations religieuses des salariés avec la consécration de permissions exceptionnelles aux fondements purement religieux. Il en est ainsi de la possibilité pour le salarié d'avoir des jours de congés pour la première communion ou le baptême de son enfant<sup>26</sup>. En plus des permissions exceptionnelles, l'organisation des jours fériés et des jours chômés et payés révèle une grande prise en compte de la religion tant catholique que musulmane<sup>27</sup>.

<sup>22</sup> Article 1<sup>er</sup>, alinéa 1 du Code du travail.

<sup>23</sup> On reviendra sur cette question concernant notamment les fêtes religieuses ou des congés dus à des événements religieux.

<sup>24</sup> En droit français, le règlement intérieur peut comporter des dispositions restreignant l'exercice de la liberté religieuse. V. M. Peyronnet, « Baby-Loup : le règlement intérieur l'emporte sur la liberté de manifester sa religion », *D. Actualités*, 27 juin 2014 ;

<sup>25</sup> C. Brisseau, « La religion du salarié », *Dr. Soc.* 2008, p. 969.

<sup>26</sup> V. art. 18 de la CCNI. Dans les deux cas, le salarié a droit à un (1) jour.

<sup>27</sup> Le lendemain de la Tamkharit (la nuit de la destinée), le jour de la Korité et de la Tabaski (Aïd al fitr et Aïd al Kébir), le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, l'Ascension, l'Assomption et enfin le Grand Magal de Touba (la plus importante célébration de la com-

Cette tendance au mutisme sur les contours et pour-tours de la liberté religieuse ont, peut-être, eu l'heur de favoriser le développement d'une pratique de détermination de zones d'incertitude<sup>28</sup> favorables à l'érection de véritables pouvoirs de nature à limiter la force créatrice du droit étatique. En clair, le vide juridique en la matière a favorisé le développement de pratiques qu'il serait difficile de remettre en cause, en dépit des règles légales. Aurait-il fallu, pour ce faire, que le législateur eut légiféré ? En matière de liberté religieuse sur le lieu de travail, il semblerait que le non droit ait pris le dessus sur le droit (II).

## II - Le non-droit de l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail

En matière de liberté religieuse sur le lieu de travail, un ensemble de pratiques s'est développé. Elles seront inventoriées (A) parce qu'elles sont souvent la manifestation du non-droit (B).

### A - L'inventaire des pratiques religieuses sur le lieu de travail

En marge du droit, de nombreuses pratiques religieuses se sont développées sur le lieu de travail comme le respect des heures de prière prévues dans la religion musulmane. Il est vrai que, dans l'absolu, vouloir respecter au moins trois moments de prière<sup>29</sup> durant le temps de travail<sup>30</sup> peut interpellier la conscience professionnelle. En effet, durant le temps de travail, le salarié ne peut vaquer à des occupations personnelles, la prière étant une occupation dévotionnelle purement personnelle. Il n'est pas rare d'ailleurs de voir la représentation syndicale des salariés au sein de l'entreprise porter comme revendication devant l'employeur la reconnaissance du droit au respect des heures de prière ou l'aménagement d'espaces spécialement prévus à cet effet. Il est vrai que les règlements intérieurs des entreprises ne comprennent généralement pas de dispositions portant

munauté musulmane mouride).

<sup>28</sup> M. Crozier et E. Friedberg, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977.

<sup>29</sup> Les deux autres temps de prière, au lever du soleil et au coucher du soleil, peuvent ne pas trouver le salarié sur son lieu de travail.

<sup>30</sup> A. Supiot, « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Dr. Soc.* 1995, p. 947 ; J.-E. Ray, « Temps professionnel et temps personnels », *Dr. Soc.* 2004, p. 58.

sur l'exercice de la liberté religieuse, c'est la raison pour laquelle les employeurs répondent différemment à ces préoccupations. Si dans le secteur public de telles revendications syndicales ne sauraient prospérer, il en est différemment du secteur privé dans lequel, l'employeur, seul maître à bord de son exploitation, peut décider du champ d'application *rationae materiae* de la liberté religieuse. Ainsi, certaines entreprises privées n'hésitent pas à construire des lieux de culte pour leurs employés tandis que d'autres se refusent à accorder une pause aux salariés qui le souhaitent pour prier<sup>31</sup>. En l'absence de textes spécifiques ou de jurisprudence, il faudra, en la matière, s'adonner à de la casuistique.

Un autre phénomène social interroge le rapport liberté religieuse et travail, il s'agit du voile islamique. Précisons d'emblée que le voile ne pose aucun problème dans la société sénégalaise<sup>32</sup>. Son apparition récente dans les milieux scolaires et universitaires se prolonge dans le monde de l'entreprise. En l'absence de textes fixant clairement les limites, la société s'est autorisée des pratiques et des limites. C'est pourquoi, il n'est pas exagéré de dire que la logique à l'œuvre ici relève d'un non-droit qui se manifeste diversement.

## B - La manifestation du non-droit

Le respect des exigences religieuses n'est pas absent du lieu de travail. Bien au contraire, certaines entreprises, dans le cadre de leur politique sociale, permettent et favorisent la liberté religieuse. Un salarié épanoui dans son for intérieur serait ainsi plus productif. La liberté religieuse et les pouvoirs patronaux n'entrent donc pas en antagonisme dans le modèle sénégalais. Les ressorts mobilisés pour comprendre cette relation ne sont pas forcément de l'ordre du droit. Nous faisons face à une hypothèse de non-droit<sup>33</sup>. Elle semble être à l'œuvre concernant la liberté religieuse

<sup>31</sup> A. Crépin, « Les entreprises privées face au fait religieux : entre fantasme et pragmatisme », *Dr. Soc.* 2015, p. 694.

<sup>32</sup> En droit français, on a vu les développements divers auxquels ont donné lieu l'affaire Baby-Loup. V. J. Mouly, « L'affaire baby-Loup devant l'Assemblée plénière : quelques accommodements avec les principes », *Dr. soc.* 2014, p. 811 ; C. Rade, « L'après Baby-Loup », *D.* 2014, p. 1536.

<sup>33</sup> C'est ici que la théorie du Doyen Carbonnier sur droit et non droit trouve toute son utilité. En dénonçant l'omniprésence du droit dans nos sociétés, s'élevant ainsi contre ce qu'il appelle le panjurisme, le doyen Carbonnier démontre que le droit n'a pas vocation à régir toutes les relations humaines. J. Carbonnier, *L'hypothèse du non-droit*, Arch. de philosophie du droit, Sirey, 1963, repris in *Flexible Droit*, pp. 25-47.

sur le lieu de travail au Sénégal. Les pratiques qui y sont développées sont permises sur le fondement non pas du droit mais de la tolérance voire de la courtoisie, des valeurs tout aussi dignes à fonder des rapports sociaux que le droit.

La prise en compte de considérations extra-juridiques lors de la mise en œuvre d'une liberté fondamentale n'est pas propre à la liberté religieuse, le même constat peut être fait concernant le droit de grève. En effet, lors de sa mise en œuvre, les salariés grévistes peuvent causer des voies de fait comme l'interdiction de l'accès aux lieux de travail aux salariés non-grévistes, des séquestrations de personnels voire des coups et blessures. Il est rare, cependant, que ces abus du droit de grève donnent lieu à des suites contentieuses, le non-droit est encore invoqué. Le recours à des catégories extra-juridiques pour fonder ou justifier un droit n'est pas seulement à l'œuvre concernant la liberté religieuse ou le droit de grève, d'une manière générale, le droit souffre, en Afrique noire francophone, d'un déficit de légitimité. Dès lors, ce serait susciter des troubles sociaux que de vouloir réglementer cette part de vie sociale non régie par le droit.

À revenir à la liberté religieuse, la pratique sénégalaise montre ainsi le triomphe de la vie personnelle sur la vie professionnelle et surtout l'inutilité d'un rapport antagonique entre les deux<sup>34</sup>. Par ailleurs, ce qui pourrait paraître comme un illogisme de la part du législateur sénégalais de consacrer à la fois la liberté religieuse et la laïcité, à l'analyse, s'avère plus compréhensible. La liberté religieuse est consacrée et vécue d'une manière qui ne remet pas en cause la conception sénégalaise de la laïcité.

« Les gens heureux n'ont pas besoin de droit »<sup>35</sup>, disait Carbonnier. La pratique de la liberté religieuse qui s'est développée sur le lieu de travail au Sénégal serait la manifestation d'un bonheur ou, à tout le moins, le résultat d'un consensus social, pour ne pas dire d'un contrat social, qui s'est forgé en la matière. La cohabitation entre la religion et le travail se déroule sans tension au Sénégal<sup>36</sup>. Les mollahs, ce n'est pas pour aujourd'hui.

<sup>34</sup> A. Fiorentino, « La liberté religieuse sur les lieux de travail : approche comparative des systèmes américain et britannique », *Rev. Dr. Trav.* 2013, p. 649.

<sup>35</sup> A. Cissé, « Saisir le bonheur par le droit ? » Table ronde de l'observatoire international du bonheur, décembre 2010, disponible sur <http://www.oib-france.com/wp-content/uploads/acisse.pdf>. Consulté le 31/08/2016.

<sup>36</sup> J.-C. Sciberras, « Travail et religion dans l'entreprise : une cohabitation sous tension », *Dr. Soc.* 2010, p. 72.

## 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 31<sup>st</sup>, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at [Frank.Hendrickx@kuleuven.be](mailto: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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études** et la **Jurisprudence Sociale Comparée**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant 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](mailto: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.

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

Pour abonnement institutionnel,  
contacter Érudit.

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

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

**RI/IR ONLINE**

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

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

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

Visit our website for Notes to  
contributors or to subscribe:

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

**RELATIONS INDUSTRIELLES  
INDUSTRIAL RELATIONS**

Pavillon J.-A.-DeSève  
1025, avenue des Sciences-Humaines  
Bureau 3129, Université Laval  
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :  
[relat.ind@rlt.ulaval.ca](mailto:relat.ind@rlt.ulaval.ca)

[www.riir.ulaval.ca](http://www.riir.ulaval.ca)

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

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 :



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

