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

ELENA SEREBRIAKOVA Université N. E. Bauman de technologie d'État de Moscou

Avec plus d'un million de chômeurs au 27 janvier 2016[1], la Russie continue d'adopter des mesures en vue de réduire les conséquences de la crise économique.

I – Le salaire minimum

Depuis le 1er janvier 2016, le salaire mensuel minimum établi par la loi fédérale est de 6 204 roubles[2]. Il reste toujours éloigné du seuil du minimum vital de 10 187 roubles[3].

Aujourd'hui, ce salaire minimum ne représente pas une référence du salaire mensuel. Chacune des 85 régions a le droit d'établir le niveau de son salaire minimum par accord collectif. Ainsi, le salaire mensuel minimum à Moscou est de 17 300 roubles[4] et à St-Pétersbourg de 11 700 roubles[5]. L'article 134 du Code du travail oblige les entreprises à respecter l'accord collectif sur le salaire minimum que l'employeur ait ratifié l'accord ou non.

II – Le portage salarial

La loi interdisant la mise à disposition de salariés est entrée en vigueur le 1er janvier 2016. Malgré cette interdiction, en réalité, la loi pose des limites pour cette mise à disposition. Tout d'abord, la loi limite aux seules agences privées de l'emploi accréditées auprès du Service Fédéral du Travail et d'Emploi, le droit de mettre à disposition des travailleurs aux personnes physiques et morales. Les autres entreprises peuvent déployer leurs salariés pour travailler dans une entreprise liée avec le prestataire par affiliation ou pacte d'actionnaires. Deuxièmement, la prestation est présumée de durée déterminée, même si la loi n'en impose pas de limite maximale. La troisième condition concerne l'accueil. Si le nombre des salariés détachés en raison de l'accroissement temporaire de l'activité (pour une durée maximale de 9 mois) dépasse 10 % de l'effectif, l'entreprise doit informer et consulter le syndicat. Enfin, il est interdit de mettre à disposition des salariés en détachement pour remplacer du personnel en grève ou en cas de réduction des horaires de travail par l'entreprise d'accueil pour sauvegarder l'emploi et éviter le licenciement collectif.

Le Service Fédéral du Travail et de l'Emploi a indiqué que les contrats sur la mise à disposition de salariés conclus avant le 1er janvier 2016 ne sont pas caducs[6]. Ces contrats de nature civile ont été conclus en conformité avec la législation en vigueur au moment de l'envoi des salariés. La loi imposant les nouvelles règles pour ce type de contrats n'est pas rétroactive, et les termes de ces contrats doivent être pleinement respectés.

Le marché du travail n'était pas prêt pour ce changement de règles. Le 20 avril 2016, 348 agences privées de l'emploi ont été accréditées auprès du Service Fédéral du Travail et de l'Emploi[7]. Un chiffre faible pour la Russie.

1 URL : http://rg.ru/2016/02/01/bezrabotnie-site-anons.html (20.04.2016).

2 Cela équivaut environ à 84 euros. Voir : Федеральный закон от 14.12.2015 № 376-ФЗ// СЗ РФ. – 2015. - № 51 (часть III). Ст. 7247.

3 Ce qui équivaut environ à 138 euros. Voir : Постановление Правительства РФ от 10.03.2016 № 178// СЗ РФ. – 2016. - № 12. Ст. 1659.

4 Soit environ 234 euros. Voir : Тверская, 13. 22 дек. 2015.

5 Soit environ 158 euros. Voir : Петербургский дневник. – 2015. - № 219. С. 11.

6 URL : http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=194517;dst=100014#utm_campaign=nw&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body (29.04.2016).

7 URL : http://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=6267 (20.04.2016).

III – Le travail des sportifs

Le 24 novembre 2015, la Cour Suprême a publié la synthèse de la mise en œuvre par les tribunaux de la législation du travail s'appliquant aux sportifs et entraineurs[8]. Le contrat de travail du sportif peut contenir des dispositions de nature civile (règles basées sur les règlements des compétitions). La Cour a déterminé que les litiges, concernant l'exécution de ces dispositions peuvent être transmis aux arbitrages spécialisés (comme l'Arbitrage Sportif auprès de la Chambre de Commerce) définis par accord entre les parties. Par contre, tous les différends sur l'exécution de la législation du travail, sur les accords collectifs, les actes locaux et le contrat de travail doivent être réglés par le tribunal. En analysant les termes des contrats avec les entraineurs, la Cour a noté que ces derniers ont obligation de prendre des mesures afin de prévenir toute violation des règles antidopage par un sportif. La Cour a indiqué que la violation des règles antidopage par un sportif constitue une faute disciplinaire. Elle a établi, que la date à laquelle les résultats du contrôle antidopage sont annoncés, détermine le jour de la faute commise par un sportif. À partir de ce moment, le délai est de 6 mois pour engager la procédure disciplinaire. Selon l'article 348.12 du Code du travail, le contrat avec un sportif peut contraindre celui-ci à verser à son employeur une indemnité en cas de démission volontaire sans raison valable. La Cour rappelle que cet aspect ne peut pas être inclus dans le contrat avec un entraineur. Elle explique que les tribunaux doivent examiner avec attention les raisons de la démission du sportif. La reconnaissance par un tribunal de la validité du motif de la démission a un effet libératoire pour le sportif. La Cour considère qu'une violation des droits du salarié commise par l'employeur, que la nécessité de prendre soin d'un proche dépendant, que la perte par le club sportif du statut professionnel... constituent des motifs sérieux de démission.

Le montant maximum de l'indemnité à laquelle un sportif peut être condamné n'est pas limité par le Code. La Cour oblige les tribunaux à vérifier si le niveau d'indemnité prescrit par le contrat est bien-fondé. Les juges peuvent réduire cette indemnité en considérant que son niveau n'est pas justifié.

IV - Les questions générales

La jurisprudence concernant la procédure de licenciement en cas d'échéance du terme prévu au contrat à durée déterminée (CDD) continue de se développer. L'article 58 du Code du travail établit que le CDD ne s'achève pas automatiquement. Si le contrat arrive à son terme mais que le salarié poursuit son activité dans l'entreprise, son contrat se transforme automatiquement en CDI. Pour licencier un salarié, l'entreprise, selon l'article 79 du Code, doit respecter un préavis de trois jours ouvrables.Le 2 février 2016, l'instance d'appel de la Cour de Moscou a rendu un arrêt[9] reconnaissant la légitimité du licenciement d'un salarié en CDD malgré le non-respect du préavis par l'employeur. La Cour a établi qu'une violation de la procédure de licenciement dans ce cadre n'est pas suffisante pour constater un licenciement abusif. Ce n'est pas la première fois qu'une Cour d'appel arrive à cette conclusion. Par contre, les tribunaux continuent à obliger les entreprises à réintégrer des salariés congédiés dans ces circonstances. Le dernier mot appartient à la Cour Suprême.

8 Voir: Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2016. - № 1. С. 40-48.

9 URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1468438#utm_campaign=nw&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body (29.04.2016).

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®