

REVUE

2016/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavoro mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

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

p. 6 CHAPITRE INTRODUCTIF de Philippe Auvergnon

Une liberté oui mais... :

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

p. 22 Lucy Vickers

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

p. 34 Titia Loenen

Le pluralisme de principe remis en question :

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

p. 44 Philippe Auvergnon

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

p. 56 Dominique Allen

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

p. 66 Jorge Luiz Souto Maior et Alessandro Da Silva

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

p. 72 Jean-Louis Correa

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

p. 78 Urwana Coiquaud et Isabelle Martin

L'expression des convictions religieuses au travail :

Liberté de religion et obligation d'accommodement au Canada

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

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

p. 91 Allison Fiorentino

Hugo Barretto Ghione (Uruguay)

António Monteiro Fernandez (Portugal)

Támás Gyulavári (Hongrie)

Martin Štefko (République Tchèque)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 122 Afrique du Sud

p. 124 Algérie

p. 126 Argentine

p. 128 Autriche

p. 130 Bulgarie

p. 132 Canada

p. 134 Chili

p. 136 Colombie

p. 138 Espagne

p. 140 États-Unis

p. 142 Fédération de Russie

p. 144 France - DT

p. 146 France - SS

p. 148 Grèce

p. 150 Italie

p. 152 Japon

p. 154 Lituanie

p. 156 ONU

p. 158 Pologne

p. 160 Rép. Démocratique du Congo

p. 162 République du Congo

p. 164 République Tchèque

p. 166 Roumanie

p. 168 Royaume-Uni

p. 170 Serbie

p. 172 Suisse

p. 174 Tunisie

p. 176 Turquie

p. 178 UE - DT

p. 180 UE - DPS



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



* Nous remercions le Professeur Gilles Auzero pour ses conseils et sa relecture.

¹ Soc., 6 juillet 2016, n° 14-27.266, Continental ; Soc., 6 juillet 2016, n° 14-26.541, Proma ; Soc., 6 juillet 2016, n° 15-15.481, 3 Suisses.

² Soc., 2 juillet 2014, n° 13-15.208.

³ Soc., 13 novembre 1996 : Grands arrêts, n° 2.



Alors que nombreux étaient ceux à prédire – souhaiter – sa mort, la Cour de cassation est venue rappeler toute la vitalité du coemploi dans trois arrêts rendus le 6 juillet 2016¹. Ces décisions s'inscrivent dans le sillage tracé par l'arrêt Molex².

Deux versions du coemploi coexistent. Dans sa version classique, il s'agit de caractériser un lien de subordination à l'égard d'un coemployeur. La subordination, définie par l'arrêt Société générale³, se déduit du pouvoir de direction de l'employeur. Le juge recourt à la technique du faisceau d'indices pour caractériser un tel pouvoir. Autrement dit, une accumulation d'indices permet d'identifier le principal critère du contrat de travail. Cette technique du faisceau d'indices est tout aussi utilisable dans la version moderne du coemploi. Il s'agit alors de caractériser une confusion d'intérêts, d'activité et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de la filiale. Cette triple confusion découle de divers indices, issus du droit du travail et du droit des sociétés, que la Cour de cassation s'évertue de dégager au fur et à mesure de sa jurisprudence (I). Les nationalités des sociétés appelées en tant que coemployeur invitent à porter un regard comparatiste (II).

I - Être ou ne pas être coemployeur, telle est la question.

Ne peuvent suffire à justifier le coemploi : 1) l'incidence de la politique du groupe déterminée par la société mère sur l'activité économique et sociale de sa filiale ; 2) la prise de décisions de la société mère affectant le devenir de la filiale ; 3) le soutien financier de la société mère à sa filiale en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ; 4) la provenance du groupe des dirigeants de la filiale. Le rejet des trois premiers indices doit être approuvé. D'une part, dans un groupe de société, l'intérêt de groupe peut être un fait justificatif de l'atteinte à l'intérêt social de la filiale. D'autre part, en tant qu'associé majoritaire, la société mère dispose de prérogatives qui peuvent aller jusqu'à la dissolution de sa filiale. Enfin, un associé n'a pas de devoir de soutien financier envers sa société. Il aurait été d'ailleurs contreproductif de retenir comme indice du coemploi le fait que la société mère participe au financement du PSE de sa filiale. Cela aurait abouti à ne pas inciter les sociétés mères à abonder de tels plans. Si l'indice de la provenance du groupe des dirigeants est insuffisant en lui-même, le juge pourrait s'en servir, en le complétant avec d'autres indices, pour caractériser une situation de coemploi.

Peuvent suffire à justifier le coemploi : 1) la confusion totale entre la société mère et la société grand-mère ; la première n'étant qu'une « émanation » de la seconde ; leur distinction étant « particulièrement malaisée » ; 2) la centralisation des services supports ; 3) la présence d'un DRH-groupe et la centralisation du recrutement au sein de la société mère ; 4) la provenance du groupe du dirigeant de la filiale ; 5) la gestion d'un contentieux pénal avec les salariés de la filiale par la société grand-mère. Le premier indice nous paraît décisif. On y entrevoit la fictivité de la société mère et de la filiale. Pour une partie de la doctrine, il existe une conception large de la fictivité, qui va de l'absence d'affectio societatis jusqu'au non-respect de l'autonomie de la

personnalité morale⁴. Les trois indices suivants révèlent les contours du coemploi. Par exemple, la centralisation du recrutement au niveau de la société mère, ayant pour effet de « déposséder la filiale de son pouvoir de recrutement » est un indice insuffisant, dans la mesure où notre droit du travail français n'a pas une conception fonctionnelle de l'employeur. Pour connaître l'employeur, peu importe de savoir qui exerce le recrutement, ce qui prévaut est l'exercice d'un pouvoir de direction. Enfin, l'intervention de la société grand-mère dans le contentieux pénal du travail de la filiale est un indice qui conforte la qualité de coemployeur de la société grand-mère.

Trois remarques peuvent être formulées. Premièrement, une des parties avait soulevé l'argument suivant lequel l'immixtion de l'associé dans la filiale devait être « générale et permanente ». La temporalité de l'immixtion ne doit pas être un indice du coemploi, dans la mesure où un seul acte – aussi bref soit-il – est suffisant pour reconnaître la qualité de coemployeur. Deuxièmement, l'avocat général de la Cour de cassation a relevé l'incompatibilité entre le coemploi et la holding animatrice en droit fiscal⁵. Ces deux notions sont conciliables, car si la holding animatrice joue un rôle qui excède les prérogatives attachées à la qualité de l'associé, elle s'apparente en réalité à la gestion de fait⁶. Or, le coemploi est plus que la gestion de fait. Troisièmement, dans l'affaire Continental, la filiale française est exploitée sous la forme d'une SNC. L'associé en nom est tenu indéfiniment et solidairement aux dettes sociales. Si la SNC ne règle pas ses dettes sociales, les créanciers sociaux – dont font partie les salariés – ne pourraient-ils pas se retourner directement à l'encontre de l'associé ?

II - Le coemploi, palliatif de l'absence d'un droit des groupes de sociétés.

Dans les trois affaires, sont appelées en tant que coemployeur des sociétés de droits allemand et italien. Il est nécessaire pour comprendre ce phénomène d'avoir un regard comparatiste. Le droit allemand des sociétés permet aux sociétés mères, dans les groupes contractuels ou de fait, de prendre des décisions contraires à l'intérêt de leur filiale, et compense cette domination en assurant une protection aux créanciers sociaux de la filiale⁷. En droit italien des sociétés, l'article 2497 du Code civil, permet à une société mère d'exercer une activité de direction et de coordination à l'encontre de sa filiale. Mais, cette société mère peut être tenue responsable à l'égard des créanciers sociaux de la filiale⁸. En définitive, les droits italien et allemand des sociétés incitent le rapport de domination de la société mère envers la filiale, mais prévoit en contrepartie une protection des créanciers sociaux en cas de défaillance de la filiale.

Il n'existe pas en France de droit des groupes de sociétés. Pour autant, ces groupes reposent sur le sacro-saint principe de l'autonomie des personnes morales. Pour le dire autrement, les salariés de la filiale ne peuvent pas réclamer le paiement de leurs dettes sociales à la société mère. En définitive, le coemploi n'est qu'un palliatif, en droit du travail, à l'absence d'un droit des groupes de sociétés.

⁴ J.-J. Daigre, « Société fictive », *Rép. soc.*, Dalloz, n° 7.

⁵ R. Weissmann, *RJS* 10/16, p. 667, spéc. n° 12.

⁶ M. Cozian et Fl. Deboissy, *Précis de fiscalité des entreprises*, 2015-2016, spéc. n° 1745.

⁷ I. Uubain-Perleoni, « Regards croisés français et allemand sur le droit applicable aux groupes de sociétés », in *Actualité et évolutions du droit allemand et français des sociétés*, Dalloz, spéc. n° 29 et s.

⁸ A.-M. Gaillet, « Le nouveau droit des sociétés de capitaux en Italie », *JCPE* 2004, 200.



IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

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



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

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

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

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

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

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

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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

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

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

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

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

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

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

REVUE

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études** et la **Jurisprudence Sociale Comparée**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois d'**avril** (pour le premier semestre) et de **septembre** (pour le second).

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

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

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



CONTACT

COMPTRASEC—UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74—Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

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

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 25 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement de l'auteur, son titre, ainsi que son adresse postale et électronique.

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

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



Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2016 71-4 AUTOMNE FALL

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

ARTICLES

Multi-Scalar Trade Unionism:
Lessons from Maritime Unions

PETER FAIRBROTHER AND VICTOR OYARO GEKARA

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

DALIA GESUALDI-FECTEAU

What's Next after Psychological
Contract Violation?

SYLVIE GUERRERO AND MICKAEL NAULLEAU

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

MATHIEU MOLINES ET AMAR FALL

Analyzing Exclusion in Global
Worker Health Policy

JEFFREY HILGERT

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

VALÉRIE ALBERT, NICOLE VÉZINA, HENRIETTE BILODEAU
ET FABIEN COUTAREL

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

EMMANUEL JOSSERAND AND SARAH KAINÉ

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

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

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

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

www.erudit.org/revue/ri

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

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

**RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS**

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

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

TARIFS 2017

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74 - Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

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

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



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

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année

à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement :

Please mention here the issues you are interested in :

Por favor, especifique aquí los números de la revista que desea :

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito

CHÈQUE / CHECK / CHEQUE
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de :
Monsieur l'Agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred

El pago en linea se prefiere

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



**ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE**

DATE : SIGNATURE :



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

