

2019/1

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

## ÉTUDES

DIALOGUE SOCIAL ET DÉMOCRATIE EN TUNISIE DANS UN CONTEXTE DE TRANSITION  
NOURI MZID

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ET DE LA  
SOCIÉTÉ EN DROIT BELGE  
FILIP DORSSEMONT, AURIANE LAMINE

INERTIES ET TRANSFORMATIONS DU DROIT DE GRÈVE DANS L'ESPAGNE  
CONTEMPORAINE  
JOSEFA DOLORES RUIZ RESA

LE DROIT DU TRAVAIL SOUS LE RÉGIME TRUMP : EST-IL « POPULISTE » ?  
MATTHEW FINKIN

LE PRINCIPE DE DILIGENCE DANS LA PROCÉDURE JUDICIAIRE SOCIALE EN ALGÉRIE  
CHAKIB BOUKLI-HACÈNE

L'ARRÊT MALADIE, MOTIF DE LICENCIEMENT EN DROIT CHYPRIOTE  
MATINA YANNAKOUROU

PROTECTION ET DROITS LIÉS À LA GROSSESSE ET À LA MATERNITÉ EN DROIT DE L'UE  
SUSANNE BURRI

LE TRAVAIL AUTONOME ÉCONOMIQUEMENT DÉPENDANT EN ESPAGNE  
ESTHER GUERRERO VIZUETE

L'ÉVOLUTION DU POUVOIR DE LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS DE L'EMPLOYEUR : DE  
L'ANGLETERRE MÉDIÉVALE AUX COLONIES AUSTRALIENNES  
VICTORIA LAMBROPOULOS

LES SANCTIONS DU LICENCIEMENT ILLÉGITIME EN FRANCE ET EN ITALIE : DES  
DROITS SÉCURISÉS OU INCITATIFS AUX LICENCIEMENTS ?  
ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO

LES DÉFIS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE MEXICAINE FACE AUX CATASTROPHES  
SOCIO-NATURELLES  
GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

**AFRIQUES :** AFRIQUE DU SUD / ALGÉRIE - **AMÉRIQUES :** ARGENTINE / BRÉSIL /  
CANADA / ETATS-UNIS / PÉROU - **ASIE-OCÉANIE :** AUSTRALIE / JAPON -  
**EUROPE :** ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / GRÈCE / ITALIE / PAYS-BAS /  
ROUMANIE / ROYAUME-UNI / SERBIE / SUISSE / TURQUIE

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

## Membres du Conseil scientifique :

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

## Directrice de la publication :

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Secrétaire de rédaction :

Marilyne Mondolfi, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Mise en page :

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

## Membres du Comité éditorial :

Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Adrián O. Goldin (Université de San Andres et Université de Buenos Aires - Argentine), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

## Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales :

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et M. Bachir Niang (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez (Pérou), M. Ermida Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuấn Kiệt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiewicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2019/1

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)  
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)  
Diritti lavori mercati (Italie)  
E-journal of International and Comparative Labour Studies (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)  
Revista de Derecho Social (Espagne)  
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)  
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)

## ÉTUDES

- p. 6**     **NOURI MZID**  
Dialogue social et démocratie en Tunisie dans un contexte de transition
- p. 18**    **FILIP DORSEMONT ET AURIANE LAMINE**  
La participation des travailleurs au niveau de l'entreprise et de la société en droit belge
- p. 40**    **JOSEFA DOLORES RUIZ RESA**  
Inerties et transformations du droit de grève dans l'Espagne contemporaine
- p. 52**    **MATTHEW FINKIN**  
Le droit du travail sous le régime Trump : Est-il « populiste »?
- p. 62**    **CHAKIB BOUKLI-HACÈNE**  
Le principe de diligence dans la procédure judiciaire sociale en Algérie
- p. 74**    **MATINA YANNAKOUROU**  
L'arrêt maladie, motif de licenciement en droit chypriote
- p. 88**    **SUSANNE BURRI**  
Protection et droits liés à la grossesse et à la maternité en droit de l'UE
- p. 98**    **ESTHER GUERRERO VIZUETE**  
Le travail autonome économiquement dépendant en Espagne
- p. 110**   **VICTORIA LAMBROPOULOS**  
L'évolution du pouvoir de licenciement sans préavis de l'employeur : de l'Angleterre médiévale aux colonies australiennes
- p. 136**   **ANDREA ALLAMPRESE ET RAPHAEL DALMASSO**  
Les sanctions du licenciement illégitime en France et en Italie : des droits sécurisés ou incitatifs aux licenciements ?
- p. 154**   **GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ**  
Les défis de la sécurité sociale mexicaine face aux catastrophes socio-naturelles

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

- p. 169 **AFRIQUE DU SUD** AVINASH GOVINDJEE, *Université Nelson Mandela*  
p. 172 **ALGÉRIE** CHAKIB BOUKLI-HACENE, *Université de Saïda*

### AMÉRIQUES

- p. 176 **ARGENTINE** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE,  
*Université de Buenos Aires*  
p. 180 **BRÉSIL** JULIANO BARRA, *Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*  
p. 182 **BRÉSIL** SIDNEI MACHADO, *Université fédérale de Paraná*  
p. 184 **CANADA** GILLES TRUDEAU, *Université de Montréal*  
p. 188 **ETATS-UNIS** RISA L. LIEBERWITZ, *Université de Cornell,*  
*École des relations industrielles et du travail*  
p. 190 **PÉROU** MARIA KATIA GARCIA LANDABURU,  
*Université pontificale catholique du Pérou*

### ASIE - OCÉANIE

- p. 194 **AUSTRALIE** TAMARA WALSH, *Université du Queensland*  
p. 198 **JAPON** ERI KASAGI, *Université de Bordeaux*  
HITOMI NAGANO, *Université de Sophia*

### EUROPE

- p. 202 **ESPAGNE** JOSÉ LUIS GIL Y GIL, *Université d'Alcalá*  
p. 206 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ELENA SEREBRYAKOVA, *Université nationale  
de recherche « École des hautes études en sciences économiques »*  
p. 210 **FRANCE** MARION GALY, *Université Bretagne Sud*  
p. 214 **FRANCE** JEAN-PIERRE LABORDE, *Université de Bordeaux*  
p. 218 **GRÈCE** COSTAS PAPADIMITRIOU, *Université Nationale et  
Kapodistriaque d'Athènes*  
p. 222 **ITALIE** SYLVAIN NADALET, *Université de Vérone*  
p. 226 **PAYS-BAS** NICOLA GUNDT, *Université de Maastricht*  
p. 230 **ROUMANIE** FELICIA ROSIORU, *Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca*  
p. 234 **ROYAUME-UNI** JO CARBY-HALL, *UNIVERSITÉ DE HULL*  
p. 238 **SERBIE** LJUBINKA KOVAČEVIĆ, *Université de Belgrade*  
p. 242 **SUISSE** ANNE-SYLVIE DUPONT, *Universités de Neuchâtel et Genève*  
p. 246 **TURQUIE** MELDA SUR, *Université Dokuz-Eylül*

*Cher(e)s lecteurs (trices), chers auteur(e)s,*

*Nous dédions ce numéro à la mémoire de Sandrine Laviolette, Ingénieure d'études à l'Université de Bordeaux et rédactrice en chef de la Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale grâce à laquelle cette Revue a pu évoluer et devenir ce qu'elle est à ce jour. Sandrine Laviolette nous a laissé en héritage les liens d'une exceptionnelle qualité qu'elle avait tissés avec chaque auteur et chaque correspondant de la Revue, ce qui nous porte à poursuivre l'œuvre déjà accomplie.*

*Isabelle Daugareilh*

ÉTUDES





# DIALOGUE SOCIAL ET DÉMOCRATIE EN TUNISIE DANS UN CONTEXTE DE TRANSITION



## RÉSUMÉ

La promotion du dialogue social est une exigence de la transition démocratique en Tunisie. Mais, l'efficacité de ce dialogue reste limitée à cause notamment des lacunes de la loi concernant l'institutionnalisation du dialogue social tripartite, ainsi que l'absence d'un cadre juridique adapté en matière de dialogue social bipartite.

*MOTS CLÉS: Démocratie, dialogue social, syndicat, relations professionnelles.*

## ABSTRACT

Promoting social dialogue is a requirement of the democratic transition in Tunisia. But, the effectiveness of this dialogue remains limited in particular because of the shortcomings of the law concerning the institutionalization of tripartite social dialogue, as well as the lack of an appropriate legal framework for bipartite social dialogue.

*KEYWORDS: Democracy, Social Dialogue, Trade Union, Industrial relations.*

Le dialogue social est une notion centrale dans tout système moderne des relations professionnelles. Ayant pour finalité de pacifier les rapports de travail, il constitue à la fois un instrument clé de promotion de la cohésion sociale et du développement inclusif, ainsi qu'une illustration d'une modernité du système des relations professionnelles<sup>1</sup>. Cette modernité consiste, en effet, à « civiliser » ces relations, c'est-à-dire y substituer aux rapports de forces des rapports de droit à travers des mécanismes de régulation sociale basés sur le dialogue et la concertation.

Le dialogue social est aussi un modèle de gouvernance et une exigence de l'idéal démocratique, voire l'instrument le plus adapté pour la réalisation de la démocratie sociale considérée comme l'indispensable complément de la démocratie politique. Cette affirmation est aujourd'hui, plus que jamais, d'une grande actualité en Tunisie dans un contexte de transition vers la démocratie qui reste encore fragile. Le succès de cette transition dépend dans une large mesure de l'existence d'un véritable consensus social fondé sur le dialogue entre des acteurs représentatifs et légitimes<sup>2</sup>.

L'adoption d'une nouvelle Constitution tunisienne, le 27 janvier 2014, marque une étape décisive dans le processus de cette transition. Elle a largement consolidé les droits sociaux fondamentaux qui constituent une exigence de l'édification de tout Etat social<sup>3</sup>. Mais cette Constitution, comme celle de 1959, a totalement ignoré le principe du dialogue social et la liberté de négociation collective qui constitue son instrument essentiel. Pourtant, cette liberté est un prolongement indissociable du principe de la liberté syndicale, qui est solennellement proclamé par la Constitution<sup>4</sup> et largement consacré par le Code du travail<sup>5</sup>.

---

1 Voir M. Tarchouna, « La modernisation du système tunisien des relations professionnelles, bilan et perspective », in *Tunisie 2040 : le renouvellement du projet moderniste tunisien*, Ouv. coll., Association Mohamed Ali de la culture ouvrière, Sud Editions, Tunis 2011, p. 415.

2 Voir Institut international d'études sociales, Tunisie, un nouveau contrat social pour une croissance juste et équitable, BIT, 2011. Sur le rôle des syndicats dans la transition démocratique en Tunisie, v. N. Mzid (dir.), *Syndicats et transition démocratique*, Etudes à la mémoire du Doyen M. Tarchouna, Faculté de droit de Sfax, 2016. V. aussi N.Mzid et A. Hamza Safi, « Droit du travail et transition démocratique en Tunisie », in *Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 693.

3 Voir notre article intitulé « L'insertion des droits sociaux fondamentaux dans la nouvelle Constitution tunisienne : une effectivité à l'épreuve », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2015/1, p. 80.

4 Affirmé par la Constitution du 1<sup>er</sup> juin 1959 (art. 8), le principe de la liberté syndicale a été consolidé par la Constitution du 27 janvier 2014 (art. 35 et 36).

5 Voir le chapitre 1 du Livre VII du C.T, intitulé : Les syndicats professionnels.

Le principe du dialogue social trouve son fondement, surtout, dans un ensemble de normes adoptées par l'OIT et ratifiées par la Tunisie<sup>6</sup>. Fondée sur le principe du tripartisme, cette organisation encourage largement les pays membres à promouvoir la coopération entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, à travers le recours au dialogue social tripartite, ainsi qu'entre ces organisations à travers le recours au dialogue social bipartite<sup>7</sup>. Mais il n'existe pas un modèle universel de dialogue social. Les instruments de l'OIT relatifs à ce sujet laissent aux Etats membres une grande latitude quant aux modalités et procédures à adopter en la matière.

En Tunisie, la pratique du dialogue social, notamment sous sa forme de négociation collective, est relativement enracinée dans le système des relations professionnelles. Mais l'efficacité de ce système reste souvent limitée, pour des raisons multiples dont l'absence d'une organisation juridique claire permettant de garantir la vitalité et la continuité du dialogue social et de renforcer son efficacité. Cette affirmation peut être vérifiée, d'abord, au niveau du dialogue social tripartite s'exerçant à l'échelle nationale entre les représentants du gouvernement et des organisations des salariés et des employeurs. L'institutionnalisation de cette forme de dialogue, à travers la création d'un organe spécifique, dénommé le conseil national du dialogue social (CNDS), par la loi n° 54 du 24 juillet 2017, peut être un appui à la transition vers la démocratie. Mais l'apport de cette loi reste mitigé, étant donné ses lacunes et ambiguïtés qui risquent d'affecter le rôle de cet organe et les modalités de son fonctionnement (I). Ensuite, un manque d'efficacité du système tunisien des relations professionnelles peut être observé au niveau du dialogue social bipartite. En effet, le dispositif relatif aux structures de ce dialogue au sein de l'entreprise reste inadapté, et le cadre juridique dans lequel s'exerce la principale forme de ce dialogue, à savoir la négociation collective normative, est très lacunaire (II).

---

6 Parmi ces normes, on peut mentionner notamment la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. Ces deux conventions qui font partie du bloc des normes fondamentales du travail ont été ratifiées par la Tunisie depuis 1957. La Tunisie a ratifié aussi, en 2007, la convention de l'OIT n° 135 sur la représentation des travailleurs dans l'entreprise. De même, la Tunisie a ratifié, en 2013, trois autres conventions de l'OIT, ayant un rapport étroit avec le principe du dialogue social, à savoir : la convention n° 144 sur le dialogue social tripartite, la convention n°151 sur les relations du travail dans la fonction publique et la convention n° 154 sur la négociation collective.

7 Voir BIT, Dialogue social, Conférence internationale du travail, 102<sup>ème</sup> session, 2013.

## I - L'INSTITUTIONNALISATION DU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE, UN APPUI MITIGÉ À LA TRANSITION VERS LA DÉMOCRATIE

Le législateur tunisien avait créé, en 1996, une structure dénommée « la commission nationale du dialogue social », qui était chargée d'émettre son avis sur diverses questions concernant notamment la législation du travail, les normes internationales du travail, les salaires, la classification professionnelle, les négociations collectives et le climat social<sup>8</sup>. Mais cette structure a connu un échec total. Ne disposant pas d'une réelle autonomie vis-à-vis des autorités publiques et ayant une composition dominée par les représentants du gouvernement, elle a été boycottée par la centrale syndicale UGTT<sup>9</sup>. Une réforme de la loi, en vue de promouvoir et d'institutionnaliser le dialogue social tripartite, est devenue alors d'une grande nécessité, comme l'ont exprimé les signataires du contrat social en 2013<sup>10</sup>. Cette réforme a été concrétisée par la loi n° 54 du 24 juillet 2017 portant création du conseil national du dialogue social. Mais l'analyse de cette loi permet de constater que si le champ d'intervention de cette nouvelle structure est très étendu (A), son fonctionnement reste mal encadré (B).

### A - UN CHAMP D'INTERVENTION ÉTENDU

Le CNDS est appelé à assurer des fonctions multiples se rapportant essentiellement à deux grands domaines d'intervention. D'abord, il est chargé d'une fonction d'organisation et de gestion du dialogue social. Dans ce cadre, la loi a confié au Conseil plusieurs missions qui semblent ambitieuses, visant notamment la promotion du dialogue social en assurant sa continuité et sa régularité, la pacification des relations professionnelles, l'encadrement des négociations collectives, la présentation des propositions concernant l'évolution du salaire minimum garanti, ainsi que l'instauration d'un climat social paisible garantissant les conditions du travail décent et encourageant à l'investissement.

Mais ces missions restent parfois mal définies et formulées dans des termes très vagues. Ainsi, à titre d'exemple, tout en chargeant le CNDS de « garantir un dialogue social tripartite efficient », la loi n'a fixé aucun critère objectif et précis permettant de mesurer l'impact de l'intervention du Conseil dans ce domaine et d'évaluer son efficience. De même, la mission d'encadrement des négociations collectives est très vague. S'agit-il d'un simple rôle de facilitation et d'assistance des partenaires sociaux en vue d'assurer un bon déroulement des négociations, ou s'agit-il d'exercer un pouvoir d'organisation et de contrôle du processus des négociations collectives, englobant à la fois l'habilitation des agents de négociation ainsi que la fixation de la périodicité des négociations et leurs modalités procédurales ?

8 Voir l'article 335 (ancien) du C.T.

9 Union générale tunisienne du travail.

10 Voir le contrat social signé en date du 14 janvier 2013 entre le gouvernement, l'Union générale tunisienne du travail et l'Union tunisienne pour l'industrie, le commerce et l'artisanat (disponible sur internet).

Ensuite, le CNDS est impliqué dans la gouvernance des affaires publiques, en formulant ses avis sur l'élaboration des réformes et des politiques de l'Etat dans le domaine économique et social. Cette fonction englobe aussi des aspects multiples, qui se traduisent notamment par la consultation obligatoire du Conseil sur les projets de lois et de décrets gouvernementaux ayant trait au travail, aux relations professionnelles, à la formation professionnelle et à la protection sociale.

Le domaine de la consultation obligatoire couvre aussi l'intervention du Conseil pour exprimer son avis sur la ratification des conventions internationales du travail et contribuer à l'élaboration et à la rédaction des rapports présentés par le gouvernement à l'OIT. Cette mission spécifique qui s'inscrit dans l'application des dispositions de la Convention internationale du travail n° 144, ratifiée par la Tunisie en 2013, est une illustration du principe du tripartisme qui gouverne le fonctionnement de l'OIT et ses activités normatives, et qui exige d'être conforté au niveau national par un dialogue tripartite en vue de promouvoir la ratification et l'application effective des normes internationales du travail.

En dehors du domaine de la consultation obligatoire, le Conseil peut également être consulté, à titre facultatif, sur les projets de lois et des décrets gouvernementaux à caractère économique et social, ainsi que sur les plans de développement et les budgets économiques.

Dans tous les cas, le Conseil émet son avis dans un rapport motivé qu'il transmet au chef du gouvernement dans un délai d'un mois à compter de sa réception du projet du texte qui lui est soumis. Cet avis est obligatoirement annexé aux projets de loi soumis au Parlement. Mais, juridiquement, le gouvernement peut toujours opter pour un passage en force en cas de retard ou de blocage concernant la formulation des avis du Conseil.

Par ailleurs, le législateur a donné au Conseil, par la technique d'auto-saisine, la possibilité d'être l'initiateur des projets de réforme. En réalité, cette technique a un domaine d'application limité aux questions ayant trait au travail et aux relations professionnelles. Mais, elle revêt une importance dans la mesure où elle permet au Conseil de déclencher le processus des réformes sur des questions dont il juge l'intérêt de soulever et de présenter des propositions à leur sujet aux autorités compétentes. Certes, ces autorités ne sont pas tenues par un délai précis pour examiner ces propositions, ni de les approuver. Mais, pour donner une crédibilité au dialogue social tripartite dans ce domaine, les autorités concernées devraient étudier sérieusement les propositions du Conseil dans des délais raisonnables, avant de décider des suites à leur donner.

Tout en disposant d'un champ d'intervention étendu, le CNDS risque de voir son rôle limité à cause des faiblesses relatives aux modalités de son fonctionnement.

## **B - UN FONCTIONNEMENT MAL ENCADRÉ**

Plusieurs faiblesses risquent d'affecter les modalités de fonctionnement du CNDS. D'abord, une certaine ambiguïté peut être signalée concernant la représentativité syndicale au sein du Conseil. L'article 8 de la loi du 24 juillet 2017 dispose que cette structure « se compose d'un nombre égal de représentants du

gouvernement, de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et de représentants des organisations les plus représentatives des employeurs dans les secteurs agricole et non agricole ». En utilisant le pluriel à propos des organisations des travailleurs et des employeurs, le législateur adopte ici une conception pluraliste de la représentativité syndicale au sein du Conseil. Or, les textes réglementaires d'application de la loi<sup>11</sup> ont retenu une conception majoritaire de cette représentativité<sup>12</sup>, en se référant à « l'organisation la plus représentative » des travailleurs et des employeurs. Un problème de légalité des textes mentionnés peut alors être évoqué, à cause de leur manque de conformité à la loi à ce sujet.

De même, la loi a gardé le silence concernant les critères de la représentativité syndicale au sein du CNDS. C'est l'arrêté du Ministre des affaires sociales du 26 septembre 2018 qui est venu fixer ces critères. Selon son article 2, « est considérée l'organisation syndicale des travailleurs et des employeurs la plus représentative, l'organisation qui a tenu son congrès électoral et celle qui a le plus grand nombre d'adhérents et le plus grand nombre des structures sectorielles, régionales et locales ». Parmi ces critères, celui du nombre des adhérents apparaît comme étant le plus significatif, voire le critère décisif de la représentativité syndicale. Mais les autres critères mentionnés par l'arrêté semblent être des critères formels et insuffisants à mesurer l'audience de l'organisation syndicale, son influence, ainsi que son indépendance et son attachement aux valeurs de la démocratie.

Par ailleurs, le législateur a prévu d'impliquer dans l'assemblée générale du Conseil d'autres membres désignés en leur qualité, ainsi que des membres reconnus pour leur expérience et leur compétence dans les domaines juridiques, sociaux et économiques. Mais, la loi n'a pas fixé de critères précis pour la désignation de ces membres<sup>13</sup>. En revanche, le législateur n'a pas prévu la possibilité d'impliquer d'autres corps de la société civile, à côté des représentants des organisations syndicales des travailleurs et des employeurs, telles que les associations de défense des chômeurs. Pourtant, la participation de telles composantes de la société civile peut être très utile pour renforcer le rayonnement du Conseil et tenir compte d'une plus large diversité des intérêts en jeu.

D'autres faiblesses peuvent être constatées, ensuite, au niveau de l'organisation interne du CNDS. La loi du 24 juillet 2017 dispose, dans son article 1<sup>er</sup>, que le Conseil « est doté de l'autonomie administrative et financière », mais sans indiquer explicitement qu'il jouit de la personnalité morale. En réalité, un manque d'autonomie

---

11 Voir le décret n° 676 du 7 août 2018 portant fixation du nombre des membres du CNDS, et l'arrêté du Ministre des affaires sociales en date du 26 septembre 2018 portant fixation des critères pour déterminer l'organisation syndicale la plus représentative à l'échelle nationale pour la composition du CNDS.

12 Sur la distinction entre la conception pluraliste et la conception majoritaire de la représentativité syndicale, v. J.-M. Verdier, *Syndicats et droit syndical*, vol. 1, Dalloz, 2<sup>ème</sup> éd. 1987, p. 480.

13 D'ailleurs, le décret du 7 août 2018 a totalement gardé le silence concernant ce sujet.

du Conseil peut être observé à travers quelques dispositions de la loi. Ainsi, le budget du Conseil relève de celui du Ministère des affaires sociales. Son règlement intérieur doit être approuvé par décret gouvernemental. De même, l'organisation administrative et financière du Conseil est fixée par décret gouvernemental. Du reste, sa gestion administrative et financière est assurée par un directeur désigné par décret gouvernemental. Tous ces éléments risquent d'affaiblir considérablement l'autonomie du Conseil et d'affecter l'efficacité de son fonctionnement et sa crédibilité.

Par ailleurs, des lacunes peuvent être signalées aussi au niveau des mécanismes d'intervention du Conseil. Ainsi, tout en instituant une obligation de consulter le CNDS dans plusieurs domaines déjà mentionnés, le législateur n'a pas indiqué la sanction en cas de défaillance à cette obligation. De même, aucune modalité n'a été prévue par la loi pour assurer un meilleur impact des avis et des propositions exprimés par le Conseil aux autorités compétentes sur les décisions finales à adopter par ces dernières. Ce vide juridique peut limiter l'efficacité des attributions du Conseil et engendrer un manque d'articulation entre la démocratie sociale, à travers les mécanismes du dialogue tripartite, et la démocratie politique.

Enfin, le CNDS en tant qu'organe consultatif n'est pas investi d'un pouvoir normatif analogue à celui accordé aux syndicats représentatifs comme agents de la négociation collective. Mais l'absence d'une délimitation précise de son rôle en matière d'encadrement des négociations collectives peut engendrer aussi un problème d'articulation entre le dialogue social tripartite et le dialogue social bipartite à cause du risque d'empiètement du Conseil sur le pouvoir des syndicats dans le domaine de la négociation collective.

## **II - L'INDISPENSABLE MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE, UNE EXIGENCE DE L'IDÉAL DÉMOCRATIQUE**

La démocratisation des rapports de travail passe essentiellement à travers la promotion du dialogue social bipartite, ce qui exige le renforcement du rôle des organisations de salariés et d'employeurs en tant qu'acteurs incontournables de la démocratie sociale. En effet, sans la liberté de dialogue et de négociation entre interlocuteurs représentatifs et légitimes, il est vain de parler de démocratie sociale. Mais, le système tunisien des relations professionnelles souffre à ce niveau de plusieurs insuffisances qui limitent considérablement l'efficacité du dialogue social. D'une part, le dispositif relatif aux structures de ce dialogue au niveau de l'entreprise est inadapté (A). D'autre part, le cadre juridique dans lequel s'exerce la principale forme de ce dialogue, à savoir la négociation collective, est encore lacunaire (B).

## A - LES STRUCTURES DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE : UN DISPOSITIF INADAPTÉ

En Tunisie, le dialogue social dans l'entreprise repose sur un système dualiste de représentation des salariés, mais qui est marqué par une grande ambivalence<sup>14</sup>. Alors que les organes de représentation non syndicale, qui sont institués par la loi, ont fait preuve de leur inefficacité comme structures de dialogue social, la présence de l'organe syndical dans l'entreprise, qui s'impose en réalité comme étant le principal interlocuteur du chef d'entreprise au nom des salariés, est encore quasi ignorée par le Code du travail.

Le législateur a prévu, depuis 1960, l'institution du comité d'entreprise en tant qu'organe de représentation élu du personnel. Mais cette structure n'a pas connu un grand succès et a été remplacée, depuis 1994, par une autre structure dénommée la commission consultative d'entreprise<sup>15</sup>. Contrairement à l'ancien comité d'entreprise qui était composé seulement par des représentants élus du personnel, cette commission est une structure paritaire composée par un nombre égal de représentants désignés par la direction de l'entreprise et de représentants des travailleurs élus par ces derniers. De part sa composition paritaire et la multiplicité des domaines de son intervention<sup>16</sup>, elle semble avoir une vocation comme structure de dialogue et de concertation au sein de l'entreprise. Mais, en réalité, il n'est pas difficile de constater que le système de représentation élue du personnel est toujours en crise, pour plusieurs raisons. D'abord, ce système ne concerne qu'un nombre très faible d'entreprises, étant donné que le tissu économique tunisien est composé majoritairement par des entreprises de très petite taille, qui ne répondent pas à la condition d'effectif exigée par la loi pour la mise en place des structures de représentation du personnel. Ensuite, les attributions de la commission consultative d'entreprise, notamment en matière économique, demeurent très vagues. Sur ce plan, on peut observer un grand recul par rapport à la législation relative à l'ancien comité d'entreprise, selon laquelle celui-ci « est consulté sur les questions intéressant l'organisation de l'entreprise, de manière à être associé progressivement à sa gestion et à son développement »<sup>17</sup>. Du reste, les

---

14 Sur ce système dualiste de représentation des salariés dans l'entreprise en droit tunisien, v. notre thèse, *La liberté syndicale en droit tunisien*, Faculté de droit et des sciences politiques de Tunisie, 1995, p. 297.

15 Art. 157 et s. du C.T. Cette structure doit être créée dans toute entreprise employant au moins quarante salariés permanents. Dans les entreprises employant un nombre de salariés permanents égal ou supérieur à vingt et inférieur à quarante, la loi prévoit l'élection d'un délégué titulaire du personnel et un délégué suppléant.

16 La Commission consultative d'entreprise intervient dans divers domaines liés à la gestion du personnel, dont notamment l'organisation du travail, la gestion des œuvres sociales, la formation professionnelle, la santé au travail, et la discipline des salariés (art. 160 du C.T). Du reste, elle est chargée aussi d'intervenir comme structure de conciliation en cas de conflits collectifs de travail au sein de l'entreprise (art. 376 du C.T).

17 Ancien art. 161 du C.T.



moyens dont dispose la commission consultative d'entreprise pour l'exercice de ses fonctions sont très limités. D'ailleurs, la commission n'est pas dotée de la personnalité juridique et ne dispose pas d'un budget propre pour son fonctionnement. De ce point de vue, il n'est pas excessif d'affirmer qu'elle reste dans une dépendance totale à l'égard de l'employeur. Tous ces facteurs ne peuvent que provoquer le désintérêt des salariés et la grande méfiance des syndicats à l'égard de cette commission qui est devenue, de fait, une instance exclusivement disciplinaire, et dont l'échec dans sa fonction comme structure de dialogue social ne fait aucun doute<sup>18</sup>.

En revanche, c'est l'organe syndical qui exerce effectivement cette fonction et s'impose comme étant le principal organe intervenant en tant que porte-parole des salariés et interlocuteur du chef d'entreprise. Mais sa présence sur les lieux du travail reste sous le signe de la précarité à cause d'une attitude équivoque du législateur. En effet, tout en proclamant le principe de la liberté syndicale, garanti par la Constitution<sup>19</sup> et en accordant aux syndicats des prérogatives très étendues, leur permettant d'intervenir comme acteur principal du dialogue social sur le plan national et collaborateurs de l'Etat à l'organisation de la profession, le Code du travail garde un silence quasi-total s'agissant de la place du syndicat dans l'entreprise. Il ne réglemente pas, ainsi, sa présence sur les lieux du travail et ne lui accorde pas des prérogatives spécifiques à ce niveau comme structure de représentation du personnel. Le législateur semble toujours ignorer le rôle du syndicat comme organe d'expression de l'identité collective des salariés au sein de l'entreprise.

Cette abstention du législateur n'a pas empêché l'organe syndical de s'affirmer dans plusieurs entreprises où il est devenu un acteur incontournable pour tout dialogue social sérieux et authentique. Ce rôle est confirmé par les conventions collectives qui ont introduit depuis 1973 l'ébauche d'un statut du syndicat dans l'entreprise, en tant que porte-parole des salariés et interlocuteur privilégié du chef d'entreprise. Elles ont créé, ainsi, à la charge de celui-ci l'obligation de reconnaître l'organisation syndicale représentée par ses délégués à l'entreprise et de recevoir ces derniers une fois par mois et toutes les fois qu'il y a urgence<sup>20</sup>.

Mais la voie conventionnelle, qui reste par définition une source fragile et souvent déterminée par le rapport des forces entre les partenaires sociaux, est-elle suffisante pour encadrer juridiquement l'exercice d'un droit aussi fondamental que celui relatif à l'action syndicale dans l'entreprise ? Rien n'est moins sûr, d'autant plus que la Constitution tunisienne dispose dans son article 65 que les textes régissant le statut des syndicats doivent prendre la forme d'une loi organique. Une intervention

---

18 Voir H. Kotrane, *50 ans après. Plaidoyer pour un nouveau Code du travail*, Cahier de l'ITES, n° 3, mars 2017, p. 79. Du même auteur, « Quel modèle de dialogue social en droit du travail tunisien ? », in *Consensus social : discours et pratiques*, ouv. coll., ARFORGHE et Konrad-Adenauer-Stiftung, Tunis, 2006, p. 133.

19 Art. 35 et 36 de la Constitution du 27 janvier 2014.

20 Sur l'apport des conventions collectives concernant la présence du syndicat dans l'entreprise en droit tunisien, v. notre th. précitée, p. 216.

du législateur en vue d'introduire une réforme substantielle du droit syndical dans l'entreprise nous semble alors nécessaire. Cette réforme peut contribuer à la réconciliation entre le syndicat et l'entreprise et favoriser l'émergence d'une nouvelle dynamique du dialogue social au sein de celle-ci, notamment à travers la promotion de la négociation collective.

### **B - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE COMME PROCESSUS DE DIALOGUE SOCIAL : UN CADRE JURIDIQUE LACUNAIRE**

La négociation collective est un instrument privilégié du dialogue social bipartite. Elle occupe une place essentielle en tant que technique d'encadrement normatif des rapports de travail. Grâce à cette fonction, on assiste à l'émergence d'un droit négocié, comme moyen de régulation sociale, à côté du droit étatique. C'est l'une des manifestations les plus importantes de la démocratie sociale.

Dans sa conception moderne, l'institution de la négociation collective n'est plus conçue seulement sous l'angle de ses résultats enregistrés sous forme d'accords collectifs conclus entre les parties concernées. Elle est saisie aussi en tant que processus qui nécessite d'être encadré juridiquement dans ses différentes étapes. Ainsi, le droit de la négociation collective est devenu essentiellement un droit procédural qui conditionne largement les résultats des négociations consignés dans des accords collectifs. Or, le droit tunisien est très en retard par rapport à cette conception moderne de l'institution de la négociation collective. Cela tient à l'absence d'un cadre juridique adéquat relatif à l'organisation du processus de la négociation<sup>21</sup>. Ce vide juridique se manifeste, d'abord, au niveau de la représentativité des syndicats habilités à négocier et conclure les conventions collectives. Dans un contexte marqué par l'émergence d'un pluralisme syndical, qui trouve son assise juridique dans le principe de la liberté syndicale garantie par la Constitution, ce vide juridique est aujourd'hui une source de surenchère syndicale et de tension sociale.

En réalité, le législateur tunisien n'ignore pas totalement la notion de représentativité syndicale, notamment en matière de négociation collective. Il retient, ainsi, la notion d'organisations syndicales les plus représentatives auxquelles il attribue un monopole dans la négociation et la conclusion des conventions collectives. Mais, la loi ne fixe pas les critères d'appréciation de cette représentativité, ni son régime juridique. A cet égard, l'article 39 du Code du travail se contente de signaler qu'en cas de différend au sujet de la représentativité syndicale, un arrêté du Ministre chargé des affaires sociales déterminera les organisations syndicales habilitées à conclure la convention collective. Une intervention du législateur pour fixer des critères objectifs et précis de la représentativité syndicale dans ce domaine est aujourd'hui d'une grande nécessité afin d'éviter tout risque de partialité ou d'abus de la part de l'autorité publique<sup>22</sup>.

21 Cf. notamment, M. Tarchouna, *La négociation collective en Tunisie*, thèse, Université de Paris 1, 1986.

22 Les critères de représentativité syndicale, tels que fixés par l'arrêté du Ministre des affaires sociales en date du 26 septembre 2018, ne concernent que la détermination des organisations syndicales habilitées à être membre du Conseil national du dialogue social. Voir supra.

Le législateur est appelé aussi à clarifier sa conception en matière de représentativité syndicale : s'agit-il d'une conception fondée sur le principe d'exclusivité qui attribue un monopole de négociation à l'organisation déclarée la plus représentative, ou d'une conception proportionnelle qui permet d'attribuer la pluralité d'organisation représentative à deux ou plusieurs syndicats ? De même, le législateur est appelé à préciser à quel niveau doit être appréciée la représentativité des syndicats : au niveau national, celui de la branche, celui de l'entreprise, ou encore à tous ces niveaux de manière combinée ?

Un autre vide juridique concerne l'organisation institutionnelle des négociations collectives<sup>23</sup>. Ce vide juridique est la conséquence de l'absence d'un droit de la négociation collective, et plus particulièrement de l'absence d'une obligation de négocier. De même, le droit tunisien ne fixe pas la périodicité des négociations, ni les modalités et les procédures concrètes relatives à leur déroulement et à la révision des conventions collectives de travail. Toutes ces lacunes font que la négociation collective risque d'être soumise à l'affrontement des acteurs sociaux et à la loi du plus fort, et de perdre ainsi une grande partie de sa signification et de sa dynamique.

Du reste, les négociations collectives en Tunisie sont très centralisées au niveau national et celui de la branche. Il en résulte que la négociation d'entreprise n'occupe qu'une place subsidiaire et reste cantonnée dans un rôle mineur. D'ailleurs, l'attitude du législateur ne favorise pas le développement de la négociation d'entreprise. La loi établit, en effet, une hiérarchie rigide qui donne à la négociation de branche une place centrale par rapport à la négociation d'entreprise. Ainsi, conformément à l'article 44 du Code du travail, la convention d'entreprise ne peut être conclue que dans le cadre d'une convention de branche applicable à cette entreprise, sauf dérogation spéciale du ministre des affaires sociales. En plus, la convention d'entreprise ne peut, en aucune façon, contenir des dispositions moins favorables pour les salariés que celles de la convention de branche applicable à l'entreprise. Le contenu de la convention d'entreprise reste, alors, largement conditionné par celui de la convention de branche. Le législateur a voulu, ainsi, éviter une fragmentation des conditions de travail et d'emploi. Mais ce choix du législateur a abouti à une centralisation excessive de la négociation collective et à sa méconnaissance de la situation réelle de l'entreprise.

Par ailleurs, la négociation collective en Tunisie reste largement centrée sur la question salariale, au détriment d'autres questions qui revêtent aujourd'hui une grande importance, telles que les questions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, à la formation professionnelle, à la démocratisation des rapports de travail au sein de l'entreprise, à la productivité et à l'intéressement des salariés aux résultats de l'activité. Or, la négociation relative à ces questions ne peut s'accommoder qu'avec le niveau de l'entreprise. D'où la nécessité d'une diversification de la structure et du contenu de la négociation collective pour qu'elle soit mieux adaptée à la réalité mouvante des rapports socioprofessionnels et puisse jouer pleinement sa fonction comme instrument privilégié de dialogue social.

---

23 Cf. M. Tarchouna, thèse précitée. Du même auteur, « Négociation collective et système de relations professionnelles, quel consensus ? », in *Consensus social : discours et pratiques*, op. cit., p. 149.

Pour conclure, une intervention du législateur en vue d'introduire une réforme substantielle du droit de la négociation collective semble nécessaire. Mais elle doit s'inscrire dans une démarche globale de modernisation du système des relations professionnelles, permettant d'introduire une nouvelle dynamique du dialogue social. Sans cette réforme, l'avènement de la démocratie sociale restera du domaine de l'utopie.

### NOURI MZID

Professeur agrégé et ancien Doyen de la Faculté de droit de l'Université de Sfax (Tunisie).

**Thèmes de recherche :** Droit du travail, droit de la sécurité sociale, libertés et droits fondamentaux.

### Publications :

~« Droit du travail et transition démocratique en Tunisie » (avec Aicha Hamza Safi), in *Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 693.

~ « L'incitation à l'emploi : quoi de neuf ? », in *L'incitation à l'investissement, quoi de neuf ?*, *Revue Tunisienne de Fiscalité*, n° 27, 2018, p. 305.

~ « Le procès en droit social », in *Le procès*, Actes du colloque organisé en l'honneur de Maître Najib Féki, Faculté de droit de Sfax, 2017, p. 21.



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**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) 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 le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> septembre** (pour le troisième 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

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

[comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:comptrasec@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** » et de « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont 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, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en français et en anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



## 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.



## IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2019 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 **2019 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

**2018 Matteo Avogaro** (University of Milan, Italy), « New perspectives for worker organization in a changing technological and social environment ».

**2017 Nicolas Buenos** (University of Zurich, Switzerland, Institute of Law), « From the right to work to the freedom from work ».

**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 Iturbide** (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 ».





## TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350  
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC  
UMR 5114

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex  
Tél. 33(0)5 56 84 54 74  
Fax 33(0)5 56 84 85 12  
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)  
1 NNUMÉO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

Nom/Name/Nombre .....

Adresse/Address/Direcció .....

Code postal/Zip Code/Codigo postal ..... Ville/City/Ciudad .....

Pays/Country/Pais .....

① ..... / ..... @ .....

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

### MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA  
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK  
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

Date ..... Signature

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, especifica aqui los numeros de la revista que desea

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



ABONNEMENT PERMANENT  
PERMANENT SUBSCRIPTION  
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



Dépôt légal : Avril 2019

Achévé d'imprimer par  
Imprimerie de l'Université de Bordeaux  
16 avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex



REVUE

2019/1

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux  
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : [revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

Téléphone : 33 (0)5 56 84 85 42 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

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 avant publication.

Conception graphique : Collectif UBIK - <http://collectif-ubik.com>

Impression : Imprimerie de l'Université de Bordeaux

ISSN 2117-4350





## NUMÉRO PRÉCÉDENT

2018/4

### STUDIES

THE VARIED AND CHANGING FORMS OF ACTIVATION IN BELGIUM  
VANESSA DE GREEF

TOWARDS EXIT AND VOICE: REDESIGNING TEMPORARY MIGRANT  
WORKERS' PROGRAMMES  
MIMI ZOU

EU ANTIDISCRIMINATION LAW AND DUTY OF CARE: FELLOWS  
IN THE REGULATION OF MNEs' BUSINESS RELATIONSHIPS  
SILVIA BORELLI

BREXIT AND SOCIAL RIGHTS  
CATHERINE BARNARD

### THEMATIC CHAPTER

WORKER PARTICIPATION RIGHT IN PUBLIC AND PRIVATE COMPANY  
COORDONATED BY GILLES AUZERO AND MICHEL COUTU

### COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

BULLYING AT WORK  
COORDONATED BY ALLISON FIORENTINO AND LOÏC LEROUGE

### COMPARATIVE LABOUR LAW LITERATURE

LABOUR LAW BEYOND NATIONAL BORDERS: MAJOR DEBATES IN 2017  
MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN AND DANIELA IZZI

---

## À PARAÎTRE

2019/2

### JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thème : L'ubérisation des relations de travail  
Coordination par ALLISON FIORENTINO et  
ISABELLE DAUGAREILH

### JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

### LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

## LA REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

À compter de 2017

### 3 numéros papier en français :

- I - Études  
Actualités Juridiques Internationales
- II - Jurisprudence Sociale Comparée  
Jurisprudence Sociale Internationale  
Littérature de Droit Social Comparé
- III - Dossier thématique  
Actualités Juridiques Internationales

### et 1 numéro électronique en anglais :

- IV - Studies  
Thematic Chapter  
Comparative Labour Case Law  
International Legal News  
Comparative Labour Law Literature

## REVUE



DE **DROIT COMPARÉ**  
DU **TRAVAIL**  
ET DE LA **SÉCURITÉ SOCIALE**

Pour plus d'informations :

[http://comptrasec.u-bordeaux.fr/  
revue-de-droit-compare-du-travail-  
et-de-la-securite-sociale](http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale)

Contact :

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

**COMPTRASEC**

Centre de droit comparé du travail  
et de la sécurité sociale

université  
de **BORDEAUX**



40 euros  
ISSN 2117-4350