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

SUSANNE BURRI Université d'Utrecht

I – Un marché du travail flexible dans un contexte économique plus stable

L'économie néerlandaise semble s'être remise de la crise financière et économique de 2008. Le bureau central de planification (*Centraal Planbureau*, *CPB*) constate que la croissance économique a dépassé les 2 % en 2015 et devrait se maintenir à ce niveau en 2016[1]. Depuis 2014, le taux de chômage a baissé, il est maintenant de 6,5%. Le chômage de longue durée (plus d'un an) touche maintenant surtout les personnes de plus de 45 ans[2]. Les salariés âgés ou d'origine d'immigrés sont plus souvent confrontés à des discriminations sur le marché du travail en comparaison de salariés autochtones de moins de 35 ans[3].

Ces derniers mois, plusieurs grandes chaînes de magasins ont fait faillite, dont *V&D et Perry Sport,* entraînant un grand nombre de licenciements. Un récent projet des partenaires sociaux et du Ministère des affaires sociales et de l'emploi vise à complémenter le soutien donné par l'*UWV* (l'organisation qui octroie les allocations de chômage et qui est responsable de la réintégration des chômeurs sur le marché du travail) aux personnes ayant perdu leur emploi suite à ces licenciements[4].

Le marché du travail se diversifie de plus en plus. Le nombre de salariés ayant un emploi fixe a baissé constamment ces dernières années. En 2015, environ 5 millions de salariés avaient un emploi permanent. Le nombre de personnes avec un emploi dit « flexible » (CDD, intérimaire, sur demande etc.) a augmenté et comprend maintenant 1,9 million de personnes. Ce sont, en grande partie, des jeunes qui travaillent moins de 12 heures par semaine sur contrats précaires. Le groupe des travailleurs indépendants a également augmenté et comprend 1,4 million de personnes. Dans ce dernier groupe, la croissance est surtout due au groupe d'indépendants sans personnel (*ZZP'ers*)[5].

II – Travail et sécurité (*Werk en Zekerheid*)

À partir du 1er juillet 2015, la loi sur le travail et la sécurité a été complétée. Les salariés recrutés en CDD ont droit à un CDI après deux ans au lieu de trois comme avant. Si plus de trois CDD se succèdent, le dernier contrat est un CDI, si la période entre deux des contrats est de moins de six mois (au lieu de trois précédemment). Le but de ces dispositions est d'inciter les employeurs à offrir davantage de CDI[6]. En pratique, il semblerait plutôt que le contraire se produise, vu l'augmentation des contrats dits « flexibles ». L'effet de ces nouvelles dispositions ne pourra être correctement évalué qu'à partir de juillet 2017, deux ans après l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions.

Mais, d'ores et déjà, des adaptations sont envisagées pour le travail saisonnier. Pour les salariés qui, pour des raisons climatiques, ne peuvent travailler plus de neuf mois par année, les partenaires sociaux auraient la possibilité de déroger, par convention collective, de la disposition qui prévoit six mois de pause entre des CDD successifs avant que le dernier contrat ne soit qualifié de CDI. Cette pause serait de trois mois pour trois CDI successifs[7].

1 http://www.cpb.nl/publicatie/decemberraming-2015-economische-vooruitzichten-2016 et https://www.cbs.nl/en-gb/news/2016/19/steady-economic-growth.

2 https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/07/werkloosheid-naar-leeftijd-en-geslacht.

3 https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2015/09/01/discriminatie-op-leeftijd-en-naam-hardnekkig-probleem.

4 https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2016/04/28/meer-hulp-voor-ontslagen-winkelmedewerkers.

5 https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2015/46/positie-werkkring-en-arbeidsduur-aantal-vaste-werknemers-niet-verder-gedaald.

6 https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2015/06/27/veranderingen-wet-werk-en-zekerheid-per-1-juli-2015. Voir aussi : S. Burri, « Actualités juridiques Internationales : Pays-Bas », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014/1, pp. 158-159.

7 https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2016/04/21/kabinet-lost-knelpunten-arbeidsmarkt-op.

Le droit du licenciement a été également réformé. Il existe désormais deux procédures. La procédure pour les licenciements économiques prévoit un contrôle préventif par un organe administratif, l'*UWV*. Cette procédure s'applique également aux licenciements de salariés pour incapacité de travail prolongée.

La procédure pour les licenciements pour raisons personnelles passe par une résiliation judiciaire (*ontbinding*).

Depuis le 1er juillet 2015, tous les salariés titulaires d'un contrat de deux ans au moins, fixe ou temporaire (CDD ou avec une agence temporaire), dont l'employeur met fin au contrat, ont droit à une compensation de transition (*transitievergoeding*). Cette compensation s'élève à 1/3 du salaire mensuel par année de service et à la moitié du salaire mensuel lorsqu'un salarié a été employé plus de dix ans, avec un plafond de 75 000 €.

III – Salaires minimum des jeunes

Depuis peu, l'organisation *Young & United* – surtout active dans les médias sociaux – qui plaide en faveur de salaires plus élevés pour les jeunes est parvenue à atteindre son objectif[8]. Le salaire minimum des salariés âgés de 18 à 23 ans ne comprend qu'une certaine proportion du salaire minimum et s'élève graduellement à partir de 18 ans. Les partenaires sociaux et le Ministre des affaires sociales et de l'emploi, Mr Asscher, ont convenu d'abolir progressivement les différences de salaire minimum entre salariés de plus de 23 ans et ceux de 21 ans et plus. Par ailleurs, le salaire minimum des jeunes de 18, 19 et 20 ans sera également augmenté graduellement[9].

IV – Emplois pour personnes handicapées

L'accord social de 2013 prévoyait la création d'emplois pour les personnes handicapées. Dans la loi qui codifie cet accord sur ce point et qui est entrée en vigueur le 1er avril 2015 (*Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten*)[10], il est convenu que 100 000 emplois doivent être créés en 2016, dans le secteur privé, et 25 000 dans le secteur public. Les employeurs qui emploient plus de 25 salariés sont tenus d'engager un certain nombre de personnes handicapées. Fin 2015, les employeurs dans le secteur privé avaient créé 9 224 emplois supplémentaires et avaient ainsi amplement atteint le but fixé à 6 000 emplois pour 2015. Par contre, dans le secteur public, le but des 3 000 emplois en 2015 n'a pas été atteint avec la réalisation de seulement 1 508 emplois supplémentaires. Si les quotas fixés par la loi ne sont pas atteints en 2018, les employeurs risquent de devoir payer une somme de 5 000 € par emploi non créé[11].

8 https://www.youngandunited.nl/.

9 https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2016/04/21/kabinet-lost-knelpunten-arbeidsmarkt-op.

10 La réalisation de ces emplois est ancrée dans la loi sur la participation (*Participatiewet*). Voir S. Burri, «Actualités juridiques Internationales : Pays-Bas», *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014/1, pp. 158-159.

11 http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/wet-banenafspraak/ et https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2015/07/04/meer-dan-tienduizend-extra-banen-voor-mensen-met-arbeidsbeperking.

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®