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

ROUMANIE

FELICIA ROSIORU Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca

Les six derniers mois se sont caractérisés en Roumanie par une relative stabilité législative en droit du travail et de la sécurité sociale. Il existe, pourtant, quelques changements législatifs plutôt ponctuels, qui ont visé le Code du travail et la Loi n° 62/2011 sur le dialogue social.

Le Code du travail [1] a été modifié par la Loi n° 97/2015 concernant le repos hebdomadaire. Il s'agit d'un changement législatif défavorable aux salariés car, auparavant, le repos hebdomadaire était de deux jours consécutifs, habituellement le samedi et le dimanche. Selon la Loi n° 97/2015 [2], le repos hebdomadaire est désormais de 48 heures consécutives [3]. Les salariés qui, de manière exceptionnelle, travaillent les samedis et dimanches bénéficient de rémunérations augmentées de 75 %. Le travail durant les jours de repos hebdomadaire s'ajoute au temps normal de travail et ne peut pas dépasser la limite maximale de 48 heures par semaine.

Le deuxième évènement juridique affectant le Code du travail roumain vise le licenciement des personnes qui exercent des fonctions électives dans les organisations syndicales. Le Code de travail, à l'article 60, interdisait le licenciement de ces personnes pendant la durée de leur mandat, sauf pour des motifs disciplinaires. La Cour Constitutionnelle a constaté que cette disposition légale contrevient à la Constitution car l'interdiction du licenciement était quasi-absolue, sans être liée strictement à l'activité syndicale. Selon la Cour, le texte instituait une présomption absolue dans le sens où tout licenciement des personnes élues dans les organisations syndicales est fondé sur l'activité syndicale, sans permettre le licenciement de ces personnes sur des motifs liés à leur activité professionnelle. En cas de licenciement intervenant pour cette dernière catégorie de motifs, la protection instituée par les dispositions de l'article 60 du Code du travail était dépourvue de justification objective et raisonnable.

Les représentants des travailleurs bénéficient d'autres normes de protection contre les actes d'ingérence de la part de l'employeur et contre le licenciement, contenues dans l'article 220 du Code du travail et dans l'article 10 de la Loi n° 62/2011 sur le dialogue social. Selon la Cour Constitutionnelle, la protection des personnes élues dans les organisations syndicales représente un aspect de la liberté syndicale ; les organisations syndicales et notamment leurs représentants élus se trouvent souvent dans des situations conflictuelles avec les employeurs, dans l'exercice du mandat de représentation, de défense des droits et des intérêts professionnels et économiques des salariés et doivent être protégés contre les mesures répressives de l'employeur. Dans ce contexte, une protection adéquate est conférée, selon la Cour, par les dispositions légales en vigueur, en accord avec l'article 1er de la Convention n° 135/1971 de l'OIT et de l'article 7 de la Directive 2002/14/CE.

Selon l'article 220 du Code du travail, les représentants élus dans les structures de direction du syndicat bénéficient de la protection légale contre tout acte d'ingérence, contrainte ou limitation de l'exercice de leurs fonctions. Ils ne peuvent être licenciés pour des motifs liés à leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, durant

[1] Le Code du travail roumain - la Loi n° 53/2003 – a été publié dans le *Moniteur officiel* n° 72 du 5 février 2003.
[2] La Loi n° 97/2015 sur la modification de l'art. 137 alinéa 1 du Code du travail, publié dans le Moniteur officiel n° 316 du 8 mai 2015.
[3] Bien que ce repos de 48 heures consécutives soit habituellement pris le samedi et le dimanche, il peut désormais, à titre d'illustration, commencer le samedi à partir de 14 heures et s'achever le lundi à 14 heures. Par conséquent, dans cette dernière hypothèse, le salarié ne dispose réellement que d'un seul jour complet de repos (le dimanche).

toute la durée du mandat. La Cour Constitutionnelle a jugé que cette disposition légale confère une protection suffisante aux représentants des travailleurs, en accord avec l'article 1er de la Convention n° 135/1971 de l'OIT. Une protection similaire est conférée par la loi sur le dialogue social, qui interdit la modification des contrats du travail ou le licenciement des salariés motivés par leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales. De plus, l'article 59 du Code du travail interdit, de façon absolu, le licenciement fondé sur l'exercice du droit de grève ou des droits syndicaux, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois en vigueur.

Le changement législatif dans le domaine du dialogue social apporte une amélioration de la situation des syndicats après l'intervention législative brutale de 2011. La Loi n° 1/2016 portant modification de la Loi n° 62/2011 sur le dialogue social, reconnait la compétence du Conseil National Tripartite pour le Dialogue Social d'établir les secteurs d'activité économique aux niveaux desquels il est possible de conclure des conventions collectives. Ce Conseil est composé de représentants des confédérations syndicales et patronales représentatives au niveau national, des représentants gouvernementaux de chaque ministère, du président de la Banque Nationale Roumaine, du Conseil Économique et Social et d'autres membres, selon la volonté des partenaires sociaux.

En Roumanie, seul le syndicat représentatif est reconnu en tant que partenaire social afin de mener les négociations collectives et de conclure la convention collective au niveau de l'entreprise. Depuis 2011, les critères de représentativité, au niveau de l'entreprise, sont plus stricts selon la Loi sur le dialogue social ; plus de la moitié des salariés de l'entreprise doivent adhérer au syndicat pour que celui-ci soit reconnu comme représentatif.

En cas d'absence de syndicat représentatif, la loi sur le dialogue social de 2011 prévoyait la possibilité de mener la négociation collective par des représentants élus du personnel. Les syndicats roumains ont vivement protesté contre la règle introduite en 2011 portant l'élimination de la forme alternative de représentativité, car souvent les représentants élus du personnel sont insuffisamment puissants pour obtenir, à l'occasion de la négociation collective, des droits supplémentaires pour les salariés. Avant 2011, un syndicat était aussi considéré comme représentatif s'il était associé à une fédération syndicale représentative, même s'il ne comptait pas, parmi ses membres, un tiers des employés de l'entreprise.

La nouvelle Loi n° 1/2016 reprend cette forme alternative de représentativité, en précisant qu'au niveau de l'entreprise, en cas d'absence de syndicat représentatif selon le premier critère (plus de la moitié des salariés de l'entreprise en tant qu'adhérents), la négociation collective est menée avec les représentants de la fédération syndicale représentative au niveau du secteur d'activité dont fait partie l'entreprise en cause.

Ce sont, en grandes lignes, les événements les plus marquants en droit du travail et de la protection sociale survenus au cours des six derniers mois en Roumanie.

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®