

REVUE

2016/2

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

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

Les autres membres de l'association sont :

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

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

p. 6 CHAPITRE INTRODUCTIF de Philippe Auvergnon

Une liberté oui mais... :

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

p. 22 Lucy Vickers

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

p. 34 Titia Loenen

Le pluralisme de principe remis en question :

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

p. 44 Philippe Auvergnon

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

p. 56 Dominique Allen

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

p. 66 Jorge Luiz Souto Maior et Alessandro Da Silva

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

p. 72 Jean-Louis Correa

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

p. 78 Urwana Coiquaud et Isabelle Martin

L'expression des convictions religieuses au travail :

Liberté de religion et obligation d'accommodement au Canada

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

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

p. 91 Allison Fiorentino

Hugo Barretto Ghione (Uruguay)

António Monteiro Fernandez (Portugal)

Támás Gyulavári (Hongrie)

Martin Štefko (République Tchèque)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 122 Afrique du Sud

p. 124 Algérie

p. 126 Argentine

p. 128 Autriche

p. 130 Bulgarie

p. 132 Canada

p. 134 Chili

p. 136 Colombie

p. 138 Espagne

p. 140 États-Unis

p. 142 Fédération de Russie

p. 144 France - DT

p. 146 France - SS

p. 148 Grèce

p. 150 Italie

p. 152 Japon

p. 154 Lituanie

p. 156 ONU

p. 158 Pologne

p. 160 Rép. Démocratique du Congo

p. 162 République du Congo

p. 164 République Tchèque

p. 166 Roumanie

p. 168 Royaume-Uni

p. 170 Serbie

p. 172 Suisse

p. 174 Tunisie

p. 176 Turquie

p. 178 UE - DT

p. 180 UE - DPS



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



FELICIA ROSIORU Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca

¹ Par la Décision du Gouvernement n° 1017/2015, publiée dans le *Moniteur Officiel* n° 987 du 31 décembre 2013.

² Ce qui équivaut environ à 280 euros.



Les six derniers mois se sont caractérisés en Roumanie par une relative stabilité législative en droit du travail et de la sécurité sociale. Quelques changements législatifs plutôt ponctuels et favorables aux salariés ont cependant été adoptés par le gouvernement d'experts indépendants installé en novembre 2015. Dans un contexte économique favorable (c'est le quatrième trimestre consécutif où la croissance économique a été la plus forte de tous les États Membres de l'Union Européenne) le gouvernement ne s'est pas proposé d'adopter de grandes réformes du droit du travail. Par contre, la Cour Constitutionnelle et la Cour de Cassation compétente depuis 2013 pour rendre des décisions sur l'interprétation de la loi - ont été particulièrement actives.

Parmi les mesures législatives en droit du travail, il convient de mentionner l'augmentation du salaire minimum brut garanti s'élevant, à partir de mai 2016¹ à 1 250 lei² (1 050 lei en juillet 2015).

La Cour Constitutionnelle a eu l'occasion de se prononcer sur la constitutionnalité de l'un des cas de suspension du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Selon le Code du travail, celui-ci avait le droit de décider la suspension des rapports de travail dans le cas où une procédure disciplinaire était déclenchée à l'encontre du salarié. Cette disposition a été jugée contraire à l'article 41 de la Constitution roumaine garantissant le droit au travail, car la possibilité ouverte à l'employeur était trop générale et sans limite dans le temps.

La Cour de Cassation a, pour sa part, interprété en 2016 plusieurs dispositions du Code du travail. Parmi les décisions les plus importantes, il convient de mentionner celle relative au licenciement pour inaptitude médicale. En Roumanie, les cas et la procédure de licenciement sont précisément prévus par la loi, toute méconnaissance des dispositions légales conduit à la nullité du licenciement et à l'obligation pour l'employeur de payer les salaires et les autres droits dont aurait bénéficiés le salarié. Ce dernier peut demander sa réintégration dans ses fonctions antérieures, que le juge doit prononcer, avec maintien des avantages acquis. Les deux sanctions s'appliquent, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise. Il existe deux catégories de licenciement : le licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif non lié à la personne du salarié. Le premier vise le licenciement disciplinaire pour inaptitude médicale empêchant le salarié d'accomplir ses fonctions et pour insuffisance professionnelle. Selon la Cour de Cassation, l'organisme compétent pour constater l'inaptitude médicale est le médecin du travail.

Le Code du travail prévoit aussi la possibilité pour l'employeur de licencier le salarié placé en détention provisoire pour une période supérieure à trente jours. Le licenciement pour un motif non lié à la personne du salarié suppose la suppression du poste de salarié, et cela pour une cause réelle et sérieuse, notamment d'ordre économique,

organisationnel, technique, etc. Si la suppression des emplois affecte un certain pourcentage de salariés, pour les entreprises employant habituellement plus de vingt salariés, la procédure de licenciement collectif, telle qu'elle est prévue par la Directive 98/59/CE, transposée dans le Code du travail, doit être respectée.

En matière de sécurité sociale, le changement législatif a porté notamment sur une augmentation de l'indemnité de congé parental. Désormais, en Roumanie, l'un des parents, au choix, peut bénéficier d'un congé parental jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant. L'indemnisation est établie à 85 % des revenus nets moyens des 12 mois précédant. La limite minimale de l'indemnisation pour le congé parental est établie par rapport au salaire minimum brut de 1 250 lei (et non plus par rapport à un indicateur social de référence qui était de 500 lei³). Dorénavant, le parent reçoit une indemnisation mensuelle d'au moins 1 063 lei⁴ (600 lei avant la réforme) et la limite maximale de l'indemnisation pour le congé parental a été éliminée. En plus, le parent bénéficiaire du congé parental qui reprend son activité avant le terme du congé reçoit un supplément mensuel de 531 lei⁵ jusqu'au troisième anniversaire de son enfant.

Avant la réforme légale de 2016, pour pouvoir bénéficier du congé parental, le parent demandeur devait avoir perçu des revenus professionnels dans les 12 mois précédant la naissance de l'enfant. À partir de juillet 2016, le parent demandeur doit avoir obtenu des revenus professionnels durant 12 mois sur les 24 mois précédant la naissance de l'enfant. La disposition légale selon laquelle le parent qui n'a pas demandé le congé parental doit prendre au moins un mois de congé parental est resté en vigueur.

Toujours en matière de sécurité sociale, une loi de juillet 2016 vient d'améliorer la situation des bénéficiaires de la pension de retraite partielle anticipée. En Roumanie, pour pouvoir prétendre à une pension de retraite, la loi impose deux conditions cumulatives : l'âge de la retraite (65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes) et une durée minimale de 15 ans d'assurance. L'âge de la retraite devrait atteindre 63 ans pour les femmes en 2030. Si les deux conditions sont accomplies, le contrat de travail de l'assuré cesse de plein droit. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'assuré doit avoir cotisé 35 ans pour les hommes ou 30 ans pour les femmes.

Une pension de retraite anticipée peut être octroyée 5 ans avant l'âge légal de la retraite si l'assuré a dépassé la durée de cotisation de plus de 8 ans. Si cette dernière condition n'est pas remplie, une pension de retraite anticipée partielle est versée sur demande, dont le montant est diminué de 0,50 % au plus par mois d'anticipation. La loi n° 142 de juillet 2016 prévoit la diminution à taux variable (entre 0,15 et 0,50 %) par mois d'anticipation du montant de la pension de retraite jusqu'à l'âge légal de la retraite, par rapport à 0,75 % par mois d'anticipation auparavant.

³ Ce qui équivaut environ à 115 euros.

⁴ Ce qui équivaut environ à 240 euros.

⁵ Ce qui équivaut environ à 120 euros.



IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

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



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

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

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

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

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

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

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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

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

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

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

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

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

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

REVUE

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

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

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

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



CONTACT

COMPTRASEC—UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

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

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

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

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

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

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

Les textes devront comporter :

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

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

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

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

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



Notes et références bibliographiques

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

Leur présentation sera la suivante :

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

2016 71-4 AUTOMNE FALL

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

ARTICLES

Multi-Scalar Trade Unionism:
Lessons from Maritime Unions

PETER FAIRBROTHER AND VICTOR OYARO GEKARA

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

DALIA GESUALDI-FECTEAU

What's Next after Psychological
Contract Violation?

SYLVIE GUERRERO AND MICKAEL NAULLEAU

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

MATHIEU MOLINES ET AMAR FALL

Analyzing Exclusion in Global
Worker Health Policy

JEFFREY HILGERT

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

VALÉRIE ALBERT, NICOLE VÉZINA, HENRIETTE BILODEAU
ET FABIEN COUTAREL

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

EMMANUEL JOSSERAND AND SARAH KAINÉ

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

RI/IR EN LIGNE

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

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

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

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

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

www.erudit.org/revue/ri

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

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

**RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS**

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

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

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

www.riir.ulaval.ca

TARIFS 2017

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

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

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

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

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



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

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

à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement :

Please mention here the issues you are interested in :

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

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

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

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

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred

El pago en linea se prefiere

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



**ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE**

DATE : SIGNATURE :



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

