

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 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)

## **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:

p. 140 Espagne

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)

p. 158 ONU

Xavier Beaudonnet (BIT)

## **ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES**

p. 124	Algérie	p. 142	États-Unis	p. 160	Pays-Bas
p. 126	Argentine	p. 144	Fédération de Russie	p. 162	Roumanie
p. 128	Australie	p. 146	France - Sécurité sociale	p. 164	Royaume-Uni
p. 130	Autriche	p. 148	France - Travail	p. 166	Serbie
p. 132	Bulgarie	p. 150	Hongrie	p. 168	Slovénie
p. 134	Canada	p. 152	Japon	p. 170	Turquie
p. 136	Chili	p. 154	Lituanie	p. 172	UE - Protection sociale
p. 138	Conseil de l'Europe	p. 156	OIT		

# ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

## FILIP BOJIC Faculté de droit, Université de Belgrade

- Journal officiel de la République de Serbie, n° 18/2016.
- http://www.parlament.gov.rs/ upload/archive/files/cir/pdf/predlozi\_zakona/415-16.pdf.
- Le salarié aura droit à une majoration de salaire pour le travail de nuit (si la valeur de ce travail n'a pas été incorporée dans celle du salaire de base), pour le travail effectué pendant des jours fériés qui ne sont pas des jours ouvrés, pour les heures supplémentaires, pour toutes les heures travaillées par un salarié « en disponibilité immédiate » et les années de service déjà effectuées. Le pourcentage de l'augmentation salariale est presque identique à celui prévu par la Loi du travail.
- En raison de l'incapacité temporaire de travail causée par une maladie ou une blessure survenue hors du lieu de travail, le salarié bénéficiera du droit à une indemnité dont le montant s'élève à 65 % du salaire moyen des 12 derniers mois. Toutefois, si l'incapacité temporaire de travail est causée par une maladie professionnelle ou par un accident de travail, le montant de l'indemnité sera de 100 % du montant du salaire moyen des 12 derniers mois.



L'Assemblée nationale de la République de Serbie a adopté, en procédure d'urgence, la loi sur le système des salaires des travailleurs dans le secteur public¹ à la fin du mois de février. Il s'agit d'une loi *organic* qui regroupe, d'une certaine façon, de nombreuses lois et divers règlements par lesquels les salaires des travailleurs, dans le secteur public, ont été régis avant l'adoption de la loi. Le but principal de cette Loi préparée par le Ministère de la Fonction publique et des Pouvoirs locaux, est de supprimer l'inégalité et l'injustice quant aux salaires des travailleurs dans le secteur public et d'introduire un système transparent et juste des salaires dans l'administration publique. D'après les explications du Ministère, il a été constaté que, dans certaines parties du secteur public, des salariés titulaires d'un diplôme universitaire accomplissant des tâches complexes sont moins payés que des salariés titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire qui effectuent des tâches moins complexes dans les autres parties du secteur public².

La notion de secteur public est définie au sens large par la loi. Elle comprend les organes du pouvoir de l'État, ceux des pouvoirs locaux, les autres organes et les organisations fondés par la République de Serbie, par la province autonome ou par les pouvoirs locaux; ensuite les agences publiques et les organisations auxquelles s'appliquent les règlements sur les agences publiques et enfin, les secteurs publics financés par le budget de l'État, de la province autonome et des pouvoirs locaux. Les dispositions de la loi ne seront appliquées ni aux salariés dans les entreprises publiques et les associations commerciales fondées par la République de Serbie, par la province autonome ou par les pouvoirs locaux ni aux salariés de la Banque Nationale de Serbie.

Conformément aux dispositions de la loi, le salarié bénéficie du droit à un salaire mensuel qui comprend le salaire de base et la majoration de salaire³, mais aussi à une indemnité, calculée sur la base des salaires moyens des 12 derniers mois, perçue en cas d'absence au travail les jours fériés non-travaillés, de congés annuels, de congés payés, de services militaires et de réponse aux réquisitions de l'organe public. Le salarié bénéficie, en outre, du droit à une indemnité perçue en cas d'absence au travail en raison d'une incapacité temporaire⁴. Le salarié a également droit à une indemnité en cas d'interruption temporaire de son activité par manque de travail ou de suspension temporaire de celui-ci. Il bénéficiera du droit à une indemnité des frais de transport, à une indemnité pour voyages d'affaires à l'intérieur du pays ou à l'étranger, au remboursement des frais de mobilité professionnelle, à une subvention pendant la période du congé annuel ainsi qu'à une indemnité de grand déplacement à la condition que l'exercice des droits indiqués ne soit pas assuré par un autre moyen.

Il convient de noter que la plupart des dispositions susmentionnées, sont identiques à celles de la loi du travail qui régit le régime général de relations du travail en Serbie. Il est précisé que l'indemnité de repas pris sur le lieu de travail et la subvention pendant

la période du congé annuel seront considérés comme faisant partie du salaire dont le montant sera déterminé par le gouvernement. Cette décision s'appuiera sur l'avis du Conseil économique et social, mais uniquement à la condition que les ressources adéquates pour ce type d'indemnité soient trouvées dans le budget de la République de Serbie

Les dispositions particulières et les plus importantes de la loi sont celles qui déterminent le salaire de base. Le salaire de base se calcule en multipliant le point d'indice par l'indice majoré propre à l'agent. Le premier élément, le point d'indice salarial, est le même pour tous les salariés et il est déterminé pour chaque année budgétaire par la loi sur le budget de la République de Serbie qui s'appuie sur l'avis du Conseil économique et social. Selon le législateur, le deuxième élément, l'indice majoré, indique la valeur des tâches reliées à un poste. Il faut souligner que les emplois, c'est-à-dire les intitulés de poste et les grades, sont classés en 13 échelles salariales. La classification a été effectuée en partant des critères d'évaluation des tâches reliées à un poste, à l'intitulé de poste ou au garde. Les critères pour classer les emplois dans les échelles salariales sont les suivants : la complexité de la tâche, la compétence, l'autonomie dans le travail, la correspondance professionnelle et particulièrement, les risques liés aux conditions de travail. 5.

La fiche de poste est une nouveauté introduite dans la loi afin d'établir une modalité uniforme de surveillance des emplois, des intitulés des postes, des grades, des liaisons hiérarchiques et fonctionnelles, qui positionnent le salarié dans le secteur public ainsi que des tâches effectuées et le montant du salaire de base lié à un poste <sup>6</sup>. La fiche de poste représente la base pour évaluer les postes et les classifier dans les échelles salariales, c'est-à-dire la base pour déterminer la valeur des tâches reliées à un poste <sup>7</sup>. Le législateur fait une différence entre la fiche de poste universelle et particulière. La fiche de poste universelle est fondée sur la base des données de la fiche particulière. Bien qu'elle soit une idée bien conçue pour évaluer les postes dans le secteur public, les critères ne sont pas clairement définis. La fiche de poste n'a été évoquée que dans un seul article de la loi par le législateur. Il serait préférable que le législateur développe ce sujet dans plusieurs articles au sein d'un chapitre dédié à cette question ou en l'expliquant en détail dans des règlements particuliers.

Néanmoins, cette loi a créé une base solide pour réduire l'inégalité de revenus salariaux, ce qui est un des plus grands problèmes dans le secteur public. Étant donné qu'il est nécessaire d'harmoniser les dispositions des autres lois liées à ce sujet avec les dispositions de la loi sur le système des salaires des salariés dans le secteur public, la nouvelle loi entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2017.

- 5 La Loi sur le système des salaires des salariés dans le secteur public, article 13, acte 2.
- 6 L'article 10.
- The fiche deposte et des intitulés de poste dans le secteur public les guides pratiques, disponibles sur le site http://www.mduls.gov.rs/doc/dokumenta/katalog/SMERNICE%20Nacrt%20kataloga%20radnih%20mesta%20i%20zvanja%20u%20javnom%20sektoru%20-%2031122015.pdf.





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.

# REVUE TRIMESTRIELLE RELATIONS INDUSTRIELLES



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

# INDUSTRIAL RELATIONS

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 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

ISSN 2117-4350 (PAPIFR) (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 Duquit - 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:

6

			PRIX PRICE PRECIO					
Abonnement Annuel								
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 (2 n° en français & 1 n° en anglais / 2 issues in French & 1 in English / 2 números en francés & 1 en inglés)							
Prix à	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa							
<b>l'unité</b> Unit Price	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70€						
Precio unitario	Article / Journal article / Artículo							
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 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'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 automa-



.....

**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®