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

TURQUIE

MELDA SUR Faculté de droit, Université Dokuz Eylü

I – Améliorations des droits liés à la naissance et l'adoption

Le niveau d'emploi des femmes (26,7 %)[1] se trouve être parmi les plus bas au sein de l'OCDE[2]. Un des obstacles rencontrés est la difficulté de concilier les charges familiales avec les exigences de la vie professionnelle. La Turquie n'est pas partie à la Convention n° 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Or, récemment, d'importantes réformes viennent renforcer la protection en cas de maternité et d'adoption, avec la Loi n° 6663 du 29 janvier 2016[3].Les congés d'adoption, auparavant réservés aux fonctionnaires, sont désormais étendus aux salariés et améliorés : huit semaines sont prévues en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, pour l'un des parents au choix (article 104 de la Loi n° 657 sur les fonctionnaires, et article 74 du Code du Travail). Le congé supplémentaire non-payé accordé sur demande et qui va jusqu'à 24 mois pour le fonctionnaire, demeure de moindre durée pour la salariée et ne peut dépasser 6 mois.

À l'issue du congé légal de maternité (16 semaines), la salariée peut désormais prétendre à un travail à mi-temps de 2 à 8 mois selon le nombre d'enfants (12 mois si l'enfant est handicapé) ; un mois supplémentaire accordé en cas de naissances multiples. Les mêmes droits existent en cas d'adoption. De surcroît, désormais la mère ou le père peut demander de travailler à mi-temps jusqu'au mois qui suit le début de scolarité de l'enfant (article 104 du Code du Travail). L'autre moitié de la rémunération sera versée par l'Institution de la sécurité sociale (*Sosyal Güvenlik Kurumu*) selon la Loi n° 4447 sur l'Assurance-chômage, au titre « d'allocation de travail à mi-temps », correspondant au salaire minimum et réservé à ceux ayant déclaré 600 jours de cotisations d'assurance-chômage durant les trois dernières années. Par la suite, un retour au travail à plein temps est possible à tout moment.

Enfin, le Code du Travail auparavant modifié[4], attribue au père un congé (payé) de cinq jours en cas de naissance ou d'adoption.

Ainsi, une nette avancée dans la protection rapproche la situation du père à celle de la mère, et la situation des salariés à celle des fonctionnaires qui bénéficient traditionnellement de droits plus étendus[5]. Longtemps à l'ordre du jour, la question du congé parental semble enfin trouver un certain écho dans la législation.

Le problème du bas niveau d'emploi des femmes persiste, et on peut se demander si ces mesures seront propices à encourager les femmes à travailler, ou au contraire enclines à décourager l'embauche d'une main d'œuvre féminine dont le principal risque en cas de maternité est de voir cette main d'œuvre s'éloigner du milieu du travail.

1 D'après les chiffres de l'Institution des statistiques pour 2015 (TÜiK, 7.3.2016).

2 OECD Data (OECD.org)

3 *Journal Officiel* du 10.2.2016, N° 29620.

4 Article 2 additionnel, Loi n° 6645 du 4 avril 2015. La loi prévoit aussi un congé rémunéré jusqu'à 10 jours, dans la même année, au père ou la mère pour soigner leur enfant handicapé ou souffrant d'une maladie chronique.

5 Pour la situation antérieure, voir : « Les responsabilités familiales et l'accès effectif à l'emploi des femmes en Turquie », in *Relations individuelles de travail et fait familial, Approches nationales et comparées autour de la Méditerranée*, Sous la direction de Philippe Auvergnon et Maryse Badel, Presses Universitaires de Bordeaux, 2016, pp.179-197 (Actes du Colloque international des 5 et 6 juin 2014 du COMPTRASEC et de l'Université de Bordeaux).

II – Le problème de la sous-traitance du travail dans le secteur public

Le secteur public recourt largement à l'appel d'offres et engage des entreprises qui effectuent une partie du service principal, notamment des services administratifs et des services auxiliaires comme le nettoyage, le transport et la sécurité. Une responsabilité solidaire de l'organisme public couvre les droits des salariés du sous-traitant lorsqu'ils sont exclusivement employés dans les établissements de l'organisme commanditaire[6]. Ainsi, pourront-ils s'adresser directement à l'organisme public pour la totalité des créances issues du contrat de travail, de l'assurance sociale et de la convention collective conclue par la société sous-traitante. Face à ces charges auxquelles le secteur public se trouve confronté, et notamment celles provenant des conventions collectives signées par l'entreprise sous-traitante, la loi a prévu un système de négociation directe par le syndicat de l'organisme public, après toutefois une habilitation de ce syndicat par l'entreprise sous-traitante dans un délai de 10 jours. À défaut d'habilitation, la convention collective sera conclue par le sous-traitant, et l'organisme public exempté de l'obligation solidaire[7]. Cette dernière disposition allant manifestement à l'encontre des garanties des salariés du sous-traitant, fut l'objet d'un recours auprès de la Cour constitutionnelle. Toutefois, l'allégation d'inconstitutionnalité où étaient invoqués les droits syndicaux et le principe d'égalité, a été rejetée[8]. La disposition demeure donc en vigueur, mais se heurte à des critiques et des résistances du côté des syndicats et du secteur public.

Le problème demeure, et la sous-traitance étant fort répandue, les travailleurs se trouvent dans une situation de précarité à laquelle il conviendrait de remédier. L'une des promesses électorales du gouvernement, en automne 2015, avait été d'y mettre fin et d'inclure directement dans les cadres de l'établissement public tous les salariés effectuant une partie du service principal. Reste à savoir quel statut leur sera accordé et si ce changement leur apportera les garanties espérées.

III – L'adoption de la loi sur la Protection des données personnelles

La Turquie est parmi les signataires de la Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel (STCE n°108) et le processus de ratification est en cours[9]. La très récente Loi n° 6698 sur la Protection des données personnelles (*Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*), adoptée le 24 Mars 2016[10], l'a prise en considération, de même qu'elle a pris pour base la Directive 95/46 de l'Union européenne. Les dispositions pénales figurant déjà au Code Pénal (articles 135-140) sont ainsi enfin complétées par cette loi qui régit de manière générale le domaine de la protection des données personnelles. Sa mise en œuvre sera concrétisée après publication des règlements d'application.

6 Art. 2 du Code du Travail et art. 61/2 de la Loi n° 4734 sur les Appels d'offres publics.

7 Loi n° 6552 (*Journal Officiel* du 11.9.2014, n° 29116 Additionnel). Les dispositions détaillées figurent dans un Règlement publié au *Journal Officiel* du 22.1.2015, n° 29244

8 Arrêt du 14.5.2015, 2014/177-2015/49, *Journal Officiel* du 11.6.2015, n° 29383.

9 La loi autorisant la ratification (Loi n° 6669 du 30.1.2016) a été publiée au *Journal Officiel* du 18.2.2016, n° 29628.

10 *Journal Officiel* du 7.4.2016, n° 29677.

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®