2023/1

Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

ÉTUDES

La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France
Matthieu Chabannes

Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans
Bénédicte Lavaud-Legendre

La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle
Marco Peruzzi

Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?
Valerie Kühn

Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale
Hilarion Kontchop

Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE
Bernadett Solymosi-Szekeres

Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail
Carole Sénéchal

L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil
Ana Virginia Moreira Gomes & Guilherme Arraes Alencar Cunha

La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations
Olga Fotinopoulou Basurko & Xosé Manuel Carril Vazquez

La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale
Margarita I. Ramos Quintana

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Afriques : Afrique du Sud / Algérie / Bénin / Côte d'Ivoire / Israël / Sénégal / Tunisie – Amériques : Argentine / Brésil / Canada / Chili / États-Unis / Mexique / Pérou – Asie-Océanie : Australie / Corée du Sud – Europe : Allemagne / Belgique / Bulgarie / Fédération de Russie / France / Irlande / Italie / Pays-Bas / République Tchèque / République de Serbie / Suède / Suisse / Turquie

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteíro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme de Bordeaux (MSHBx /UAR 2004).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Tokyo - Japon), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell – États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna – Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **Afriques :** D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngone Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), L. Lurie et E. Edo (Israël), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).
■ **Amériques :** D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).
■ **Asie-Océanie :** D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).
■ **Europe :** U. Becker et J. Brockmann (Allemagne), V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2023/1

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

International Association of Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour 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)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (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)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
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)

SOMMAIRE 2023/1

ÉTUDES

p. 6 **Matthieu Chabannes**
La réforme des retraites dans les plans pour la reprise et la résilience de l'Espagne et de la France

p. 26 **Bénédicte Lavaud-Legendre**
Nouvelles technologies de l'information et organisation du proxénétisme - Le cas de la prostitution par Plans

p. 38 **Marco Peruzzi**
La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle

p. 54 **Valerie Kühn**
Le débat « politico-juridique » sur le télétravail en Allemagne : beaucoup de bruit pour rien ?

p. 66 **Hilarion Kontchop**
Regard critique sur le droit camerounais de la prévoyance sociale

p. 84 **Bernadett Solymosi-Szekeres**
Les difficultés des législations du travail allemande et hongroise face à l'élargissement du champ d'application personnel du droit du travail de l'UE

p. 100 **Carole Sénéchal**
Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail

p. 116 **Ana Virginia Moreira Gomes & Guilherme Arraes Alencar Cunha**
L'application des conventions de l'OIT par les tribunaux du Brésil

p. 128 **Olga Fotinopoulou Basurko & Xosé Manuel Carril Vazquez**
La ratification de la Convention n°188 sur le travail dans la pêche : l'Espagne face à ses obligations

p. 142 **Margarita I. Ramos Quintana**
La dimension transnationale du droit de grève et de l'action syndicale

SOMMAIRE 2023/1

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

p. 156 **Afrique du Sud** - Debbie Collier
p. 164 **Algérie** - Zina Yacoub
p. 168 **Bénin** - Gautier Makoudote
p. 172 **Côte d'Ivoire** - Urbain Seri Bi
p. 176 **Israël** - Eshet Edo
p. 182 **Sénégal** - Massamba Gaye
p. 188 **Tunisie** - Nouri Mzid & Kamel Baklouti

AMÉRIQUES

p. 192 **Argentine** - Diego Ledesma Iturbide
p. 194 **Brésil** - Ana V. Moreira Gomes & Alana C. Martins Gomes
p. 198 **Canada** - Renée-Claude Drouin
p. 204 **Canada** - Lucie Lamarche
p. 210 **Chili** - Andrés Ahumada Salvo
p. 214 **États-Unis** - Ruben J. Garcia
p. 220 **Mexique** - Emmanuel López Pérez
p. 224 **Pérou** - Maria Katia Garcia Landaburu

ASIE - OCÉANIE

p. 230 **Australie** - Daniel Tracey
p. 224 **Corée du Sud** - Ida Dahea Lee

EUROPE

p. 240 **Allemagne** - Judith Brockmann & Konstanze Rothe
p. 254 **Belgique** - Vanessa De Greef
p. 260 **Bulgarie** - Atliana Mileva
p. 264 **France** - Paul Vanpeene
p. 266 **France** - Pauline Fleury & Maëllie Labarthe
p. 274 **Irlande** - Caroline Murphy & Lorraine Ryan
p. 280 **Italie** - Sylvain Nadalet
p. 286 **Fédération de Russie** - Elena Serebryakova
p. 290 **Pays-Bas** - Nicola Gundt
p. 294 **République Tchèque** - Martin Štefko
p. 296 **République de Serbie** - Ljubinka Kovačević
p. 302 **Suède** - Peter Ramsjö
p. 308 **Suisse** - Sabrine Magoga Sabatier
p. 314 **Turquie** - Kübra Doğan Yenisey & Seda Ergüneş Emrağ

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

Australie

DANIEL TRACEY
Université de Sydney

NÉGOCIER POUR OBTENIR DES EMPLOIS SÛRS ET DE MEILLEURS SALAIRES EN AUSTRALIE

La loi de 2009 sur le travail équitable (« *Fair Work Act* », ci-après « loi FW ») est la principale législation australienne qui encadre les relations de travail. Le dispositif de négociation collective prévu par cette loi a pour objectif d'aider les entreprises et les salariés à adapter leurs modalités de travail à leur situation particulière. Elle incite les employeurs, les salariés et les syndicats à rechercher des méthodes de travail plus productives en échange de salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail. Toutefois, ce système a perdu en popularité au fil du temps. De moins en moins d'entreprises ont conclu de nouveaux accords et, par conséquent, le nombre de travailleurs à en bénéficier a diminué. Le Bureau australien des statistiques a révélé que la proportion de salariés concernés par des accords en Australie a diminué, passant de 43% en 2010 à 35% en 2021[1].

Les 1er et 2 septembre 2022, le gouvernement australien a organisé son Sommet sur l'emploi et les compétences, regroupant les entreprises, les syndicats, les représentants de la société civile et les gouvernements des États et des territoires, afin de relever plusieurs défis économiques[2]. Parmi les conclusions du Sommet figure la nécessité pour le gouvernement de stimuler les négociations collectives en Australie. C'est pourquoi, le 2 décembre 2022, la loi portant modification de la loi sur le travail équitable (emplois sûrs, meilleurs salaires) (« loi SJBP ») a été adoptée par le Parlement (après de nombreux débats au Sénat australien)[3].

La loi SJBP introduit une série de modifications touchant au cadre des négociations, ainsi qu'à d'autres questions (l'interdiction des clauses de confidentialité relatives au salaire insérées dans les contrats et autres documents juridiques ; l'élargissement de l'accès à des modalités de travail flexibles ; la limitation du recours aux contrats à durée déterminée et la suppression de la Commission australienne du bâtiment et de la construction)[4]. Toutefois, l'un des principaux objectifs de cette loi étant de réformer et de renforcer la négociation collective, seules les dispositions y relatives seront ici analysées. La plupart des changements devraient prendre effet le 6 juin 2023 et portent sur : les négociations directes entre une entreprise et ses salariés **(I)**, les négociations encadrées **(II)**, les négociations concernant les lieux de travail coopératif **(III)** et les négociations collectives poursuivant un intérêt unique **(IV)**.

1 Bureau australien des statistiques, *Employee Earnings and Hours, Australia*, 2021.
2 Gouvernement australien, *Jobs and Skills Summit*, 2023.
3 « Concessions offered to win passage of Secure Jobs Bill », *Workplace Express*, 22 novembre 2022.
4 Premier ministre australien, *Delivering secure jobs and better pay*, Communiqué de presse, 2 décembre 2022.

I - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX NÉGOCIATIONS DIRECTES

Ce type de négociation, prévue par la loi sur le travail équitable, a été le principal mode de négociation en Australie ces dernières années[5]. En général, les dispositions régissant la négociation directe entre une entreprise et ses salariés permettent à un seul employeur de négocier avec deux salariés ou plus, des conditions d'emploi qui s'appliqueront uniquement à son entreprise. Avant les récentes réformes, un représentant des travailleurs (un syndicat par exemple) devait obtenir une « décision de soutien majoritaire » de la *Fair Work Commission* (la Commission australienne du travail équitable, ou la « FWC ») pour obliger un employeur à négocier un accord, lorsque ce dernier n'y était pas enclin de lui-même. Pour cela, le représentant devait démontrer qu'une majorité de salariés souhaitait négocier, généralement par le biais d'un vote secret, d'une enquête, de déclarations écrites ou d'une pétition des travailleurs.

La loi SJBP a modifié les règles permettant d'ouvrir des négociations directes entre une entreprise et ses salariés. Un représentant des travailleurs peut désormais adresser à un employeur une demande écrite de négociation engageant ce dernier, plutôt que d'attendre que la FWC se prononce dans ce sens, si : l'accord proposé a pour vocation de remplacer un accord antérieur dont l'échéance[6] est dépassée ; il ne s'est pas écoulé plus de 5 ans depuis la date d'expiration du précédent accord; l'accord proposé concerne le même groupe de salariés, que l'accord précédent. Ces amendements visent à faciliter le recours à des accords directs entre une entreprise et ses salariés en réduisant les obstacles à l'ouverture de négociations. Il s'agit là de l'un des rares changements déjà à l'œuvre et utilisé pour entamer des négociations dans certains secteurs[7].

II - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX NÉGOCIATIONS ENCADRÉES

La loi SJBP a réformé les dispositions relatives aux négociations concernant les bas salaires, et les a rebaptisées « négociations encadrées ». À l'origine, ces négociations étaient destinées à aider les salariés concernés à accéder à la négociation collective. Cependant, elles étaient peu souvent utilisées en raison de la complexité des critères imposés[8]. En vertu de la loi SJBP, la FWC peut désormais autoriser la tenue de négociations encadrées, exigeant de plusieurs employeurs qu'ils négocient ensemble, si la FWC considère que cela est approprié, au vu d'un certain nombre de facteurs. D'autres considérations portent sur la nécessité que les employeurs concernés aient des intérêts communs clairement identifiables (par exemple, l'emplacement géographique ; la nature de l'entreprise ; financement de l'entreprise - direct ou indirect - par le gouvernement ; les secteurs des services à la personne et de la garde d'enfants). La loi SJBP donne également au Ministre de l'emploi et des relations de travail le pouvoir de déclarer qu'un domaine d'activité, une profession ou un secteur, entre dans le champ d'application des dispositions relatives aux négociations encadrées. Dès lors, la FWC doit accorder une autorisation de négociations encadrées si une demande est effectuée concernant des salariés d'un domaine d'activité, d'une profession ou d'un secteur précisé dans la déclaration du Ministre.

---

5 Pour plus de détails, Gouvernement australien, *Regulation Impact Statement: Enterprise bargaining outcomes from the Australian Jobs and Skills Summit* (Rapport, OBPR ID 22-03169, 2022) (« SJBP Regulation Impact Statement »).

6 Habituellement, 3 à 4 ans après la date de première approbation de l'accord.

7 La disposition a pris effet le 7 décembre 2022.

8 Voir *United Voice v The Australian Workers' Union of Employees, Queensland* [2011] FWAFB 2633.

Dans le cadre des dispositions régissant les négociations encadrées, la FWC peut aider les négociateurs et prendre des décisions contraignantes sur les lieux de travail afin de fixer les conditions d'emploi si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord. Dans l'ensemble, la loi SJBP permet à la FWC d'apporter un plus grand soutien aux parties qui cherchent à accéder à la négociation multi-entreprises, en particulier dans les secteurs d'activité où les salaires sont les plus bas.

III - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX NÉGOCIATIONS DES LIEUX DE TRAVAIL COOPÉRATIF

Ces négociations permettent aux employeurs qui le souhaitent de conclure ensemble un accord de coopération applicable aux lieux de travail. Afin d'inciter les employeurs à participer volontairement à ce processus de négociation multi-employeurs, les salariés n'ont pas la possibilité de faire grève et les conflits de négociation ne peuvent être portés devant la FWC pour conciliation et arbitrage qu'avec le consentement de toutes les parties. Les employeurs et les salariés effectuant certains types de travaux de construction sont exclus de ce dispositif.

Pour que les employeurs puissent négocier dans le cadre de ce dispositif, certains des salariés concernés doivent être représentés par une organisation syndicale enregistrée. Les accords collectifs applicables aux lieux de travail doivent également être approuvés par une majorité de salariés de chaque employeur, et être conforme au BOOT (« *Better Off Overall Test* ») de la loi sur le travail équitable. Le BOOT garantit que chaque salarié concerné par un accord d'entreprise est globalement mieux loti que s'il avait bénéficié du *Modern Award* qui lui est en principe applicable. Rappelons que le *Modern Award* est un instrument statutaire qui fixe les conditions minimales d'emploi des salariés dans des domaines d'activité et des secteurs particuliers[9].

IV - LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX NÉGOCIATIONS COLLECTIVES À INTÉRÊT UNIQUE

La loi SJBP a supprimé les obstacles aux dispositions existantes concernant les négociations ayant un intérêt unique en vertu de la loi sur le travail équitable. Elle permet désormais aux organisations de travailleurs et aux employeurs, de demander à la FWC une « autorisation au bénéfice des employeurs poursuivant un intérêt unique », qui obligerait certains employeurs à négocier ensemble. La FWC peut également délivrer une autorisation concernant un employeur sans son consentement. Autrement dit, les employeurs peuvent être contraints de négocier avec d'autres employeurs pour parvenir à un accord poursuivant un intérêt unique dans le cadre de ce dispositif, s'ils choisissent de ne pas le faire volontairement dans le cadre d'un autre dispositif. Toutefois, la FWC ne peut accorder une autorisation que si l'employeur a au moins 20 salariés, et n'est pas couvert par un accord d'entreprise en vigueur. Les employeurs et les salariés effectuant certains travaux de construction ici aussi sont exclus.

Avant de délivrer une autorisation, la FWC doit être convaincue que la plupart des salariés employés par chaque employeur souhaitent négocier, et que les employeurs ont

9 Commonwealth d'Australie, *exposé des motifs révisé du projet de loi 2022 portant modification de la loi sur le travail équitable (emplois sûrs, meilleurs salaires)*, xxi-ii ; 137-42.

des intérêts communs clairement identifiables. La FWC doit en outre être convaincue qu'il ne serait pas contraire à l'intérêt public que certains employeurs négocient ensemble. Cela dit, la FWC peut dispenser un employeur de la nécessité d'une autorisation si celui-ci a l'habitude de mener des négociations directes avec ses salariés, et si moins de 9 mois se sont écoulés depuis la date d'expiration du précédent accord. Cela donne aux employeurs la possibilité de conclure un accord direct avec leurs salariés avant d'être obligés de négocier un accord multi-entreprises.

Les réformes ont également un impact sur la manière dont les salariés peuvent mener des actions de grève. La grève est certes toujours possible, mais les parties doivent participer à une conciliation avant de prendre de telles mesures, et les salariés doivent déposer auprès de leur employeur un préavis d'au moins 120 heures avant le début de la grève. Les parties qui négocient dans ce sens ont également accès à un nouveau processus de « négociation difficile » par le biais de la FWC, qui permet aux parties de demander une conciliation et un arbitrage si la négociation dure trop longtemps ou si les parties ne parviennent pas à s'entendre. Dans l'ensemble, ces réformes ont pour but de permettre aux employeurs ayant un intérêt commun, de bénéficier des avantages de la négociation. Elles visent également à supprimer les obstacles à l'obtention d'une autorisation au bénéfice des employeurs poursuivant un intérêt unique, notamment en facilitant l'accès du dispositif aux salariés et syndicats.

Conclusion

La négociation en Australie est souvent complexe. Diverses règles s'appliquent à différents types de négociation, et certaines parties ayant plus besoin d'assistance que d'autres. Les amendements à la loi sur le travail équitable introduits par la loi SJBP visent à réduire certaines de ces difficultés et complexités, en facilitant la négociation entre employeurs et salariés. Selon les termes du Ministre de l'emploi et des relations sur le lieu de travail, ces changements sont destinés à faire évoluer les salaires en Australie[10]. Mais cela ne veut pas dire que la loi SJBP soit irréprochable. Certains considèrent qu'elle aura un impact « négatif sur les relations quotidiennes de travail en Australie », dans la mesure où la « faible croissance des salaires » ne sera pas résolue par de nouvelles négociations[11]. Cependant, d'autres rapports publiés récemment suggèrent que le déclin des négociations collectives en Australie au cours de la dernière décennie est responsable de la faible croissance des salaires[12].

La plupart de ces amendements entreront en vigueur en juin 2023, il n'existe donc pas encore de jurisprudence permettant de savoir comment ceux-ci fonctionneront dans la pratique. Il reste également à voir si la loi SJBP conduira à augmenter les négociations et les salaires des travailleurs australiens, ou si les détracteurs de la loi auront eu raison de prédire que seules des augmentations minimes des salaires seraient envisageables. L'avenir nous le dira.

---

10 T. Burke, Centre des médias des ministres, *Secure Jobs, Better Pay bill amendments*, communiqué de presse, 7 novembre 2022.

11 I. Willox, « The government's IR bill is based on an entirely flawed premise », *Australian Financial Review*, 9 novembre 2022.

12 F. Macdonald, L. Raynes, « Collective Bargaining and Wage Growth in Australia », *Centre for Future Work*, Rapport, novembre 2022.

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 les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1er juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1er février** (pour le premier numéro) et avant le **1er septembre** (pour le troisième 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 Marie-Cécile CLÉMENT
Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE
Tél : 33(0)5 56 84 54 74
marie-cecile.clement@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 les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont 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, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.

Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées 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.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA =Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
OIT = Revue internationale de travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL= Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS
SUBCRIPTIONS AND RATES
SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2023

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 Numéros papiers (français)
1 Numéro électronique (anglais)

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
Université de Bordeaux
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	**Revue papier** / Print Journal / Revista Impressa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	**105 €**
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro en anglais /1 issue in english / 1 número en inglés)	**70 €**
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	**145 €**
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impressa	**40 €**
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	**70 €**
	Article / Journal article / Artículo	**6 €**
Frais de port compris */ Postal charges included / Gastos de envio incluidos*		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA
à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous conctater à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

REVUE
2023/1
DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr
Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12
http://comptrasec.u-bordeaux.fr

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 avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT 2022/4

Studies

With the contributions of :
Daniel Dumont, Maria Giovannone, Marcel Zernikow

Thematic Chapter

The Social and Solidarity-Based Economy
(Coordinated by Isabelle Daugareilh and Mathieu de Poorter)

With the contributions of:
Timothée Duverger, David Hiez, Emanuele Dagnino, Riccardo Tonelli & Laurentino Javier Dueñas Herrero, Mohamed Bachir Niang, Andrew B. Wolf & Maria Figueroa.

Comparative labour case law

The jurisprudential protection of the whistleblower employee
(Coordinated by Allison Fiorentino and Alexandre Charbonneau)

With the contributions of :
Abigail Osiki, Adriana Orifici, Lauren Kierans, Urwana Coiquaud & Jeanne Pérès.

International legal news

America: USA
Asia-Oceania: Australia
Europe: Ireland / Italy / Poland / Republic of Serbia / United Kingdom
International Organizations: United Nations Organization

À PARAÎTRE 2023/2

Jurisprudence Sociale Comparée

Thème : L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise
Coordination par Gilles Auzero et Allison Fiorentino

Jurisprudence Sociale Internationale

Thème : L'avis consultatif OC-27/21 de la CIDH : droits collectifs des travailleurs et genre

Actualités des organisations internationales

Chronique Bibliographique

REVUE
de Droit Comparé
du Travail
et de la Sécurité Sociale

Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2023/1
Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2023/2
Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Actualités des organisations internationales
Chronique bibliographique

2023/3
Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2023/4
Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News

Pour plus d'informations

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

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC
Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

université de BORDEAUX

cnrs

40 euros
ISSN 2117-4350

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX