

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 SOLYMOSSI-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

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. Monteiro 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 Jéna - 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. Nyngione 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. Sarmiento 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

2023/1

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 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 Journal (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)

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 SOLYMOSSI-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

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** - Sabine Magoga Sabatier
- p. 314 **TURQUIE** - Kübra Doğan Yenisey & Seda Ergüneş Emrağ



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



PRÉVENTION ET PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL EN RÉPUBLIQUE DE SERBIE

La ratification d'un certain nombre de conventions internationales par la République de Serbie a permis au pays de s'engager à ce que sa population bénéficie de toute la protection nécessaire en cas de discrimination, et d'un droit à l'égalité réellement effectif¹. Par ailleurs, conformément à la volonté de la République de Serbie de devenir membre de l'Union européenne, le processus d'harmonisation de la législation nationale avec les directives n°2000/43/CE, 2000/78/CE et 2006/54/CE est en cours.

Néanmoins, certains points relatifs à la discrimination ne sont toujours pas réglementés de manière satisfaisante. Tel est le cas notamment de la Loi sur le travail, qui ne fait par exemple aucune mention du principe de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes.

D'autres questions, tout aussi importantes, restent en suspens. C'est le cas de la protection de l'emploi des salariés bénéficiant d'un congé parental et d'un congé pour enfant malade, pour retrouver son poste de travail ou un équivalent au terme du congé ou pour consacrer l'interdiction de licenciement pour avoir bénéficié de l'un de ces congés.

De plus, s'il existe bien une exception à l'interdiction de discrimination parmi les demandeurs d'emploi et salariés, fondée sur des caractéristiques personnelles, la définition de cette exception ne précise pas que ces conditions doivent être proportionnées à l'objectif légitime et au but poursuivi.

Enfin, il est nécessaire de compléter la Loi sur le travail et la Loi sur l'interdiction des discriminations, en introduisant la règle selon laquelle il peut être dérogé à l'interdiction de discrimination directe fondée sur la religion dans les cas où les activités de l'employeur seraient guidées ou inspirées par des motifs religieux et/ou moraux, supposant que les salariés partagent la même croyance religieuse et le même système de valeurs que ceux de l'employeur².

Ainsi il existe encore aujourd'hui en République de Serbie bien des défis et difficultés liés à la prévention et à la protection du salarié contre les discriminations au travail.

1 V. V. Vodinečić, « Građanskopravna zaštita od diskriminacije », in N. Petrušić (dir.), *Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije*, Belgrade, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti / Pravosudna akademija, 2012, p. 220.

2 L. Kovačević, *Zasnivanje radnog odnosa*, Belgrade, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, p. 1026.

Certains ont été mises en exergue dans la *Stratégie de prévention et de protection contre les discriminations pour la période 2022-2030*³. Ce document relaye notamment la détermination de la République de Serbie à améliorer les mécanismes de lutte contre les discriminations, y compris au travail.

Bien que la *Stratégie* représente un document cadre dans ce domaine, elle s'appuie sur de nombreuses autres études dédiées aux groupes de personnes particulièrement exposés au risque de discrimination, à l'instar de la *Stratégie d'amélioration de la situation des personnes handicapées (2020-2024)*, la *Stratégie pour l'inclusion sociale des Roms (2016-2025)*, la *Stratégie nationale pour la jeunesse (2015-2025)*, la *Stratégie de prévention et de lutte contre la violence sexuelle envers les femmes et contre la violence domestique (2021-2025)* et la *Stratégie pour l'emploi (2021-2026)*.

Dans la *Stratégie de prévention et de protection contre les discriminations*, les discriminations ne sont pas envisagées à travers l'analyse de la situation des groupes de personnes les plus exposés au risque de discrimination, mais elle s'appuie sur une analyse des secteurs prioritaires, dont le travail et de l'emploi.

S'agissant de la protection juridique contre les discriminations au travail, les procédures visant à assurer une protection immédiate des personnes ont en principe été établies. Le nombre de plaintes portées devant la *Commissaire pour la protection de l'égalité* est extrêmement élevé et les plaintes pour discrimination au travail représentent un tiers des plaintes reçues de 2009 à aujourd'hui⁴.

Pourtant, il semblerait que les plaintes portées devant la *Commissaire* ne reflètent pas, ou du moins pas entièrement, l'ampleur réelle des défis auxquels les demandeurs d'emploi et les salariés sont confrontés dans l'exercice de leurs droits. Plusieurs études démontrent l'existence d'un décalage entre la façon dont les citoyens perçoivent les discriminations au travail d'une part, et le nombre de cas signalés de discrimination alléguée, d'autre part.

De même, on constate une inéquation entre le nombre de cas signalés de discrimination alléguée et ceux de discrimination confirmée, *via* soit une procédure administrative spéciale devant la *Commissaire* soit une procédure judiciaire⁵.

En pratique, les affaires liées aux discriminations au travail ne sont pas toujours traitées selon un caractère d'urgence. Il faut en moyenne plus de trois ans pour obtenir une protection juridique contre la discrimination, ce qui a également un impact négatif sur l'efficacité des sanctions prononcées⁶.

3 *Journal officiel RS*, n°12/2022.

4 Rapport spécial de la *Commissaire pour la protection de l'égalité* dans le travail et l'emploi, 2019, p. 284.

5 L'étude « Discriminations sur le marché du travail » de 2019 révèle que 92% des employeurs, 84% des salariés et 86% des chômeurs pensent qu'en République de Serbie, la discrimination au travail est répandue, alors même qu'un tiers des répondants a déclaré avoir été personnellement victime de discrimination au travail. Voir Rapport spécial de la *Commissaire pour la protection de l'égalité* dans le travail et l'emploi, *ibid*.

6 I. Krstic, « Serbia - Country report "Non-discrimination": Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 », *Publications Office of the European Union*, 2021, p. 70.

Cette difficulté s'avère encore plus importante si l'on tient compte du nombre plutôt modeste de procédures judiciaires engagées. Bien qu'il n'existe pas de système centralisé de collecte de données sur les procédures judiciaires relatives à la protection contre les discriminations en République de Serbie, on estime qu'environ 150 procédures de ce type ont été engagées au cours des huit premières années ayant suivi la mise en œuvre de la Loi sur l'interdiction des discriminations⁷. Ceci s'explique notamment par le manque de clarté du cadre juridique.

Différentes lois anti-discrimination visent des agissements discriminatoires qui parfois se chevauchent. La protection contre la discrimination fondée sur le handicap, le sexe et le genre, peut être assurée en vertu de la Loi sur l'interdiction des discriminations, et en vertu de lois spéciales, alors qu'en pratique la Loi sur l'interdiction de la discrimination est régulièrement utilisée comme la base juridique pour la protection des discriminations fondées sur le sexe et le genre ; cette question devrait pourtant être régie par la Loi sur l'égalité des genres (anciennement la Loi sur l'égalité des sexes).

D'autre part, la protection contre la discrimination fondée sur le handicap est le plus souvent assurée par la Loi sur la prévention des discriminations fondées sur le handicap qui par certains aspects est moins favorable que la Loi générale sur l'interdiction des discriminations (renversement de la charge de la preuve, possibilité des syndicats et ONG d'engager des procédures judiciaires au nom d'un salarié s'estimant victime de discrimination).

Les lois anti-discrimination susmentionnées peuvent également servir de base à la protection contre les discriminations au travail dans la mesure où la Loi sur le travail prévoit qu'en cas de discrimination au travail, « une personne à la recherche d'un emploi, ainsi qu'un salarié, peut entamer une procédure d'indemnisation devant le tribunal compétent, conformément à la loi »⁸. Le salarié qui s'estime avoir été victime de discriminations au travail a donc le choix d'engager une procédure relative au conflit du travail ou au conflit de discrimination.

Toutefois, le travailleur qui décide de demander une protection contre la discrimination dans un conflit du travail peut le faire dans le délai de forclusion, alors que s'il bénéficie de la protection dans le cadre d'un procès pour discrimination, il ne dispose pas de la possibilité de demander d'être réintégré dans son emploi en cas de licenciement discriminatoire. L'unité de l'ordre juridique est ainsi violée

7 Les décisions de justice relatives aux discriminations au travail ne sont pas enregistrées comme telles. Il est donc important que l'amendement à la loi sur l'interdiction des discriminations prescrive l'obligation pour la *Commissaire* de conserver les archives des jugements et décisions rendus dans les procès, et pour les tribunaux l'obligation de conserver les archives des décisions et de les remettre à la *Commissaire*. Les décisions de justice en Serbie ne sont accessibles au public que si les tribunaux les publient sur leur site Internet ou dans des bases de données de jurisprudence qui ne pouvant être consultées que par les utilisateurs commerciaux de ces bases de données et si la demande est conforme à la Loi sur l'accès aux informations publiques. Voir I. Krstić, « Serbia - Country report "Non-discrimination": Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 », *op. cit.*, p. 65.

8 Loi sur le travail (*J. O. de la RS*, n°24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 et 95/18), art. 23, § 1.

et les victimes de licenciement discriminatoire se trouvent dans une position peu enviable.

Jusqu'à récemment, les juges n'étaient pas suffisamment sensibilisés et formés pour traiter ce type de conflits, ce qui représente une difficulté particulière.

En outre, les concepts de discrimination indirecte, harcèlement moral et sexuel, ainsi que la règle de l'accommodement raisonnable, doivent être affinés dans la pratique judiciaire. Il en va de même des défis relatifs à la preuve de la discrimination indirecte, et de la distinction de la discrimination des autres formes de harcèlement moral au travail.

Ainsi, dans le cas de discriminations multiples et *inter-sectionnelles*, la gravité des conséquences n'est pas régulièrement constatée car c'est le motif dominant de discrimination qui est recherché.

Concernant les procès liés à la protection contre la discrimination au travail, les juges sont également confrontés à la nécessité de résoudre d'autres doutes juridiques qui surgissent en raison de dispositions légales peu claires.

De ce fait, chaque décision de justice rendue à la demande de salariés ou demandeurs d'emploi s'estimant victimes de discrimination représente une contribution significative à la protection contre les discriminations, d'autant que ces décisions servent de référence ou de modèles pour les autres juges.⁹

Le montant maximum de l'indemnisation pouvant être accordé à la victime de discrimination n'est pas légalement déterminé. Les tribunaux accordent le plus souvent des indemnisations très modestes comparé aux montants alloués dans d'autres situations. Ceci est particulièrement vrai s'agissant de l'indemnisation au titre des dommages immatériels et moraux dont le montant excessivement faible révèle que les juges « ne comprennent pas les conséquences néfastes d'un traitement discriminatoire »¹⁰.

La loi est pourtant assez claire sur la fonction des indemnités versées pour dommages immatériels et moraux. Sa fonction première est d'assurer la satisfaction des parties, tandis la fonction de prévention et de dissuasion des employeurs n'est pas mentionnée dans le texte légal, ni donc reprise dans la pratique judiciaire.

On peut toutefois considérer que le droit serbe devrait en principe être harmonisé avec le droit de l'UE : l'exigence d'une indemnisation effective, proportionnée et dissuasive des dommages impliquerait *de facto* une indemnisation intégrale des dommages matériels et immatériels, et être accordée conformément aux lois nationales en vigueur.

La législation serbe retient systématiquement une conception subjective du dommage immatériel en ce qu'il doit porter seulement sur la souffrance psychique et physique d'une durée et d'une intensité significative. Ainsi, ce dommage ne

9 A. Tasić, « Naknada nematerijalne štete u antidiskriminacionim parnicama - komentar sudske odluke », *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, n°66/2014, p. 296.

10 *Ibid.*, p. 298 ; I. Krstić, « Serbia - Country report "Non-discrimination": Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78 », *op. cit.*, p. 63.

consiste pas en la conséquence d'une violation du droit à la protection contre les discriminations, ni dans l'atteinte à un bien/droit personnel, mais en la douleur ou la peur, c'est-à-dire une atteinte à la sphère intime qui perturbe l'équilibre psychologique et émotionnel du travailleur.

Cette situation est particulièrement défavorable aux travailleurs qui s'estiment discriminés, car l'évocation de la douleur et de la peur devant le tribunal, peut en soi porter atteinte à la dignité déjà bafouée du salarié. Les quelques salariés prêts à demander une protection judiciaire contre les discriminations seraient susceptibles de renoncer à une action en justice non seulement en raison de la difficulté d'apporter la preuve du motif de la discrimination mais aussi eu égard au souhait d'éviter une présentation publique de la douleur mentale causée par le traitement discriminatoire.

Concernant la protection contre les discriminations au travail dans les procédures correctionnelles, l'inertie des juges est un problème qui conduit souvent à la cessation des procédures en raison du délai de prescription¹¹.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit de procédures qui se soldent par une décision à exécuter, force est de constater que les juges imposent souvent des condamnations pécuniaires peu élevées, inférieure aux amendes infligées pour d'autres délits, ce qui montre que des juges ne comprennent toujours pas correctement et complètement les conséquences néfastes d'un traitement discriminatoire¹².

Enfin, il convient de mentionner le règlement amiable des conflits en matière de discrimination au travail, auquel il est rarement fait recours en dépit de ses avantages. Les restrictions légales à l'utilisation de tous les avantages de la médiation, en tant que méthode de résolution de ce type de conflit, représentent une réelle difficulté.

En effet, seules les personnes titulaires d'une licence de médiation et inscrites au registre des médiateurs peuvent agir en tant que médiateurs dans les cas de discrimination au travail.

Notons également qu'un médiateur doit être titulaire d'un diplôme universitaire, ce qui restreint encore la possibilité pour les parties de choisir un médiateur adapté à leurs besoins et/ou cultures, en particulier lorsqu'il s'agit de personnes issues de groupes sociaux minoritaires et marginalisés (par exemple les personnes handicapées ou les Roms)¹³. Ceci est d'autant plus problématique qu'en République de Serbie, seulement un peu plus de 10% de la population est titulaire d'un diplôme universitaire, alors que pour le succès de la médiation, la connaissance concrète du

11 I. Krstić, *Zabrana diskriminacije u međunarodnom i domaćem pravu*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2018, p. 304.

12 *Ibid.*, p. 63.

13 Dans le cas des personnes handicapées, ce problème est particulièrement grave du fait qu'elles sont souvent privées d'une aide adéquate des syndicats. Voir L. Kovačević, « Intersectional discrimination of women with disabilities in the world of work: Advantages and challenges of applying an intersectional approach », in L. Kovačević, D. Vujadinović, M. Evola (dir.), *Intersectional discrimination of women and girls with disabilities and means of their empowerment*, University of Belgrade Faculty of Law, 2022, p. 362.

contexte et du milieu social de certains événements est beaucoup plus importante que la formation secondaire des médiateurs¹⁴.

Il reste à espérer que la mise en œuvre de la *Stratégie de prévention et de protection contre les discriminations* contribuera à surmonter certains des problèmes ici évoqués.

14 Avis de la *Commissaire* sur des dispositions de la Loi sur la médiation des conflits, n°011-00-49/2013-02 du 15 septembre 2013.



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**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) 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 le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} 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

SUBSCRIPTIONS 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

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

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (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 Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
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 contacter 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

Études

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



40 euros
ISSN 2117-4350