

2023/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

DOSSIER THÉMATIQUE

LA QUESTION SOCIALE À L'ÉPREUVE DE L'ENVIRONNEMENT

Coordination par JÉRÔME PORTA

JÉRÔME PORTA - La question sociale à l'épreuve de l'environnement

VLADIMIR TOBÓN PERILLA - Emploi ou environnement : la transition colombienne vers une économie décarbonnée à l'épreuve de l'exploitation pétrolière

ABIGAIL OSIKI & VINCENT ONIGA - Transition juste en Afrique du Sud : les défis et opportunités pour la négociation collective

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY & ONNY FAJARDO NUÑEZ - L'activité minière à Cuba ou la difficulté de concilier enjeux sociaux, droit du travail et défense de l'environnement

WILLIAM CHIAROMONTE - Protection internationale et inclusion professionnelle des migrants environnementaux en Italie : un chemin entamé, mais encore long à parcourir

SANDRA RUSSO - Les intérêts protégés par le droit du travail en France : *quid* de la valeur environnement ?

OLGA FOTINOPOULOU BASURKO, DULCE CAIROS BARRETO & EVA LOPEZ TERRADA - Les apports de la directive 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises

SÉBASTIEN PARENT - L'espoir d'une justice climatique en droit du travail au Québec

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / BÉNIN / ISRAËL

AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / COLOMBIE / ÉTATS-UNIS / MEXIQUE / PÉROU

ASIE-OCÉANIE : CHINE

EUROPE : ALLEMAGNE / ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / GRÈCE / HONGRIE / IRLANDE / ITALIE / PAYS-BAS / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROUMANIE / ROYAUME-UNI / SLOVÉNIE / SUISSE

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. Nyngone Mayaza (Gabon), L. Lurie et E. Edo (Israël), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), 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 Salvo 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, M. Ribeyrol-Subrenat et P. Vanpeene (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. G. 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. Dožan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2023/3

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)

DOSSIER THÉMATIQUE

LA QUESTION SOCIALE À L'ÉPREUVE DE L'ENVIRONNEMENT

COORDINATION PAR JÉRÔME PORTA

JÉRÔME PORTA

La question sociale à l'épreuve de l'environnement

VLADIMIR TOBÓN PERILLA

Emploi ou environnement : la transition colombienne vers une économie décarbonnée à l'épreuve de l'exploitation pétrolière

ABIGAIL OSIKI & VINCENT ONIGA

Transition juste en Afrique du sud : les défis et opportunités pour la négociation collective

YADIRA DE LAS CUEVAS POTRONY & ONNY FAJARDO NUÑEZ

L'activité minière à Cuba ou la difficulté de concilier enjeux sociaux, droit du travail et défense de l'environnement

WILLIAM CHIAROMONTE

Protection internationale et inclusion professionnelle des migrants environnementaux en Italie : un chemin entamé, mais encore long à parcourir

SANDRA RUSSO

Les intérêts protégés par le droit du travail en France : *quid* de la valeur environnement ?

OLGA FOTINOPOULOU BASURKO, DULCE CAIROS BARRETO & EVA LOPEZ TERRADA

Les apports de la directive 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises

SÉBASTIEN PARENT

L'espoir d'une justice climatique en droit du travail au Québec

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

ALGÉRIE - CHAKIB BOUKLI HACÈNE

BÉNIN - BERTIN M. QUENUM

ISRAËL - LILACH LURIE

AMÉRIQUES

ARGENTINE - JUAN PABLO MUGNOLO

BRÉSIL - SIDNEI MACHADO

CANADA - GILLES TRUDEAU

CHILI - SERGIO GAMONAL C.

COLOMBIE - KEVIN HARTMANN CORTES

ÉTATS-UNIS - RISA L. LIEBERWITZ

MEXIQUE - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ

PÉROU - GUILLERMO BOZA PRÓ

ASIE-OCÉANIE

CHINE - AIQING ZHENG

EUROPE

ALLEMAGNE - ROMAN RICK SALLABA

ESPAGNE - FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL

FÉDÉRATION DE RUSSIE - ANNA ALEKSANDROVA

GRÈCE - COSTAS PAPADIMITRIOU

HONGRIE - ZOLTÁN PETROVICS

IRLANDE - CAROLINE MURPHY & LORRAINE RYAN

ITALIE - ALBERTO MATTEI

PAYS-BAS - SASKIA MONTEBOVI

RÉPUBLIQUE DE SERBIE - FILIP BOJIĆ

ROUMANIE - FELICIA ROSIORU

ROYAUME-UNI - JO CARBY-HALL

SLOVÉNIE - SARA BAGARI

SUISSE - ANNE-SYLVIE DUPONT



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



COSTAS PAPADIMITRIOU

PROFESSEUR ÉMÉRITE, FACULTÉ DE DROIT, UNIVERSITÉ D'ATHÈNES

LA NOUVELLE LOI SUR LE TRAVAIL À LA DEMANDE EN GRÈCE

La Grèce a pris du retard concernant la transposition de la Directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. La loi de transposition n°5053/2023 n'a en effet été votée qu'en septembre 2023. L'un de sujets majeurs traités par ce texte réside dans la réglementation du travail à la demande.

Il faut rappeler que le contrat de travail « zéro heures » est le contrat par lequel le salarié est contractuellement lié sans savoir à l'avance si et combien d'heures il travaillera sur une période de temps donnée. En d'autres termes, il ignore si et quand il va travailler. C'est l'employeur qui détermine le nombre d'heures de travail et il ne rémunère le salarié que pour les heures effectivement travaillées, sans aucune sorte d'engagement sur un revenu minimum spécifique. Une variante de cette forme de contrat est le travail « à la demande » qui prévoit un certain nombre d'heures de travail fixe et, par la suite, des heures de travail variables selon la demande de l'entreprise. Cette forme d'emploi se retrouve principalement dans certains pays anglo-saxons, comme le Royaume-Uni et l'Irlande (*zero hours contract*). Mais, alors qu'autrefois elle était plutôt rare et réservée à certaines professions, elle apparaît aujourd'hui de plus en plus fréquemment utilisée dans d'autres pays et tend à s'étendre partout dans le monde. Ce type de contrat constitue de fait une forme de disponibilité du travailleur à effectuer une tâche ponctuelle, une question qui intéresse la théorie et la pratique du droit du travail grec et européen¹. En outre, lorsque ce type de travail est exercé, certaines dispositions relatives au travail à temps partiel restent applicables.

L'avantage pour l'entreprise de recourir à cette forme d'emploi réside dans le fait qu'elle permet d'ajuster la quantité de travail à des besoins variables. Le besoin de flexibilité de l'entreprise est ainsi transféré sur le salarié, sans qu'il bénéficie d'un minimum de sécurité financière. Le salarié s'engage à effectuer un travail sans être assuré de son revenu final. Dès lors, l'engagement traditionnel de l'employeur visant à fournir du travail à ses salariés se transforme en mise à disposition des salariés. L'insécurité du salarié peut être exacerbée dans certains cas, fréquents, où une clause d'emploi exclusif est ajoutée au contrat de travail. Ainsi, non seulement les revenus du salarié dépendent de la volonté patronale, mais également ce dernier n'est pas, selon les termes contractuels, en position de trouver d'autres sources de revenus.

De plus, cette forme d'emploi ne laisse aucune place sérieuse à un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. En résumé, les salariés ont du mal à planifier leur vie privée, car ils ne savent pas quand et combien de temps ils vont consacrer à leur travail. Enfin, un certain nombre de dispositions du droit du travail, comme les règles relatives à la rupture

1 I. Skandalis, « Le temps de travail dans le cadre de la loi 4808/2021 » (en grec), *DEN*, 2022, p. 504. B. Waas, « New Forms of Employment : A Challenge for the Legislature », in R. Blanpain et F. Hendrickx (ed.), *New Forms of Employment in Europe*, Wolters Kluwer, 2016, p. 131 ; S. Deakin, « New Forms of Employment: Implications for EU Law - The Law as it stands », in R. Blanpain et F. Hendrickx (ed.), *New Forms of Employment in Europe*, op. cit. ; G. Vallée, « Employees' Obligation to Be Available to Employers: A (New) Pathway to Precariousness or a Source of Flexibility? », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 32, n°3, 2016, p. 275 ; Eurofound, *Casual work: Characteristics and implications*, 2019, p. 4.

du contrat de travail, peuvent être indirectement écartées si l'employeur, tel qu'il en a le droit pour cette catégorie de contrat, n'accorde pas un nombre suffisant d'heures de travail au salarié, l'incitant indirectement de cette manière à partir « volontairement ».

Le contrat « zéro heures » de travail et le contrat de travail à la demande sont susceptibles d'être un terrain de développement de l'idée de *flexicurité*, qui vise à satisfaire la recherche de flexibilité de l'entreprise, en assurant en même temps la sécurité des salariés. Mais la grande question est de savoir où se situera la ligne de démarcation : vers la flexibilité du travail, ou vers la sécurité des travailleurs ?

L'adaptation du régime juridique grec à la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne a servi de fondement à la reconnaissance législative - pour la première fois en Grèce - du travail à la demande. La disponibilité du salarié en dehors des heures de travail normales n'était auparavant ni interdite, ni réglementée par la loi. Or, la nécessité de fixer précisément dans le contrat les heures de travail du salarié conduisait à faire du travail à la demande une forme de travail marginale, réservée à certaines professions (à l'instar du secteur hospitalier) et suivie d'un contrat de travail plutôt à temps plein.

Après avoir examiné les dispositions de la nouvelle loi concernant l'information du salarié **(I)**, l'encadrement des pratiques abusives **(II)**, le délai de prévenance **(III)** et la transition vers un autre emploi **(IV)**, cet article met en évidence le caractère régressif de cette loi par rapport au régime antérieur **(V)**.

I - UNE MEILLEURE INFORMATION DU SALARIÉ

La directive (UE) 2019/1152 vise à ce que les travailleurs dont le rythme de travail est totalement ou majoritairement imprévisible, bénéficient d'un minimum de prévisibilité lorsque l'horaire de travail est principalement déterminé par l'employeur, que ce soit directement par l'attribution de tâches au travailleur, ou indirectement par l'obligation du travailleur à répondre aux demandes des clients (Préambule, n°30).

La nouvelle loi grecque n°5053/2023 fixe ainsi une prévisibilité minimale du travail. Le travailleur sera ainsi informé à l'avance des prestations à effectuer, les jours et heures lors desquels il pourrait être sollicité devant dès lors être établis par écrit, dès le début de la relation de travail. Il s'agit « des heures et jours de référence », c'est-à-dire des plages horaires durant lesquelles le travail peut être effectué à la demande de l'employeur. Le salarié doit également être informé du nombre d'heures de travail total qu'il peut être amené à effectuer. Le contrat de travail doit alors préciser deux éléments : le « nombre minimum d'heures de travail fixes et rémunérées », et le « nombre d'heures en appel », c'est-à-dire les heures supplémentaires et variables qui dépendent de la volonté de l'employeur².

II - L'ENCADREMENT DES PRATIQUES ABUSIVES

La proposition initiale du ministère grec se rapprochait du « contrat zéro heures », et ne comportait ni minimum d'heures garanties, ni proportionnalité entre les heures garanties et les heures variables. C'est à l'issue de la consultation publique que le ministère a présenté sa nouvelle proposition, qui a finalement été adoptée par le Parlement grec.

² Loi n° 5053/2023, art. 6.

La loi ne prévoit pas de nombre minimum d'heures fixes et rémunérées. Une proportionnalité est pourtant prévue entre le nombre des heures fixes et celui des heures variables (dites « en appel »). L'objectif d'une telle réglementation consiste à inciter l'employeur à convenir d'un volume important d'heures de travail garanties, afin d'avoir le droit de demander par la suite un volume tout aussi important d'heures variables. De cette façon, le salarié recevrait une rémunération garantie relativement plus élevée et bénéficierait d'une plus grande sécurité financière.

Par ailleurs, la loi précise que le nombre minimum d'heures de travail fixes ne peut pas être, selon une formule législative plutôt ambiguë, « inférieur à un quart (¼) du nombre total d'heures convenu »³. En d'autres termes, le nombre d'heures de travail variables ne peut pas dépasser le triple d'heures garanties. Par exemple, si le contrat prévoit 5 heures garanties, le nombre d'heures variables ne peut pas excéder 15 et le nombre total d'heures de travail ne pourra pas être supérieur à 20 (5+15). Il faut noter qu'en Allemagne, où une réglementation similaire existe, c'est la logique inverse qui prévaut : les heures en « appel » ne peuvent, en règle générale, dépasser 25 % des heures fixes: si le contrat prévoit 20 heures garanties, le nombre des heures variables ne doit pas être supérieur à 5, et le nombre total d'heures de travail ne peut excéder 25.

On peut donc se demander si, grâce à l'adoption de cette disposition de la loi grecque, les pratiques abusives en termes de recours à cette forme travail sont susceptibles d'être mieux encadrées, comme l'exige la directive européenne. Selon nous, la proportionnalité prévue par la loi ne suffit pas à écarter les dangers. Le nombre d'heures garanties devrait être tel qu'il ne permette pas à l'employeur de prévoir un nombre d'heures variables élevé. Pour donner un exemple, si un contrat garantit 10 heures de travail, l'employeur a le droit d'employer le salarié, pendant une période donnée, de 10 heures jusqu'à 40 heures. La flexibilité permise à l'entreprise est donc très importante. Même si ce contrat ne peut être qualifié de « contrat zéro heures », il lui ressemble en de nombreux points : la loi n'impose pas un nombre minimum précis d'heures garanties et, par la suite, les heures variables convenues dans le contrat de travail peuvent être multiples par rapport aux heures garanties.

Par ailleurs, si l'employeur demande au salarié de travailler en plus des heures convenues, aucune augmentation du salaire horaire n'est prévue, comme pour le travail à temps partiel traditionnel⁴.

Enfin, il faut peut-être signaler qu'aucune rémunération n'est prévue pour la disponibilité du salarié. Seules les heures de travail effectif sont rémunérées. Certes, il ne faut pas exclure que les parties au contrat parviennent à prévoir une telle gratification, mais dans les faits, ceci n'arrivera probablement que rarement.

III - LE DÉLAI DE PRÉVENANCE

de prévenance minimal est le laps de temps qui s'écoule entre le moment où un travailleur est informé d'une nouvelle tâche et le moment où cette tâche débute. Il constitue également un élément nécessaire à la prévisibilité du travail pour les relations de travail qui comportent un rythme imprévisible. Le travailleur doit être prévenu par son employeur d'une tâche avec un délai de prévenance raisonnable (Préambule, n°32).

³ *Ibid.*, art. 10 al. 4.

⁴ Loi n°1892/1990, art. 38.

L'objectif de ce délai est de permettre au travailleur de planifier son temps de travail et sa vie personnelle, et de lui accorder une visibilité des obligations liées à son contrat de travail. En effet, un délai trop court aboutirait à une disponibilité constante du salarié et, par la suite, à une désorganisation complète de sa vie, tant professionnelle que privée ou familiale.

La loi grecque prévoit ainsi que ce délai de prévenance doit être supérieur à 24 heures⁵, soit un délai parmi les plus courts constatés au niveau du droit comparé. Le législateur grec, en transposant la directive, a voulu faciliter le recours à cette forme de travail en imposant le minimum de contraintes possibles. Ce délai peut être encore inférieur si des conditions objectives l'exigent (par exemple dans le secteur des urgences médicales). Le même article prévoit que si l'employeur annule, après l'expiration de ce délai, la tâche déjà convenue avec le travailleur, celui-ci a droit à une compensation égale à la rémunération correspondante. Si l'une des deux exigences susmentionnées n'est pas remplie (délai de prévenance, calendrier d'heures convenu), le travailleur a le droit de refuser une tâche sans s'exposer à de quelconques conséquences.

IV - LA TRANSITION VERS D'AUTRES FORMES D'EMPLOIS

La nouvelle loi grecque n° 5053/2023, à son article 11, prévoit finalement, en transposant ici l'article 12 de la directive, qu'un travailleur employé depuis au moins six mois au service du même employeur, et ayant accompli le cas échéant sa période d'essai, peut demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe. Le salarié doit recevoir de l'employeur, dans le mois qui suit sa demande, une réponse motivée par écrit. Une réglementation analogue existe en matière de travail à temps partiel et de travail temporaire

V- UNE RÉGRESSION PAR RAPPORT À LA SITUATION ANTÉRIEURE

Selon l'article 20 de la directive (UE) 2019/1152, celle-ci ne doit pas constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres. Se pose alors la question de savoir si la nouvelle loi constitue, ou pas, une régression par rapport à la situation antérieure.

Dans les faits, le contrat à la demande n'était pas réglementé par la loi grecque jusqu'à l'adoption de la loi de transposition. Il n'était ni expressément permis, ni interdit. Toutefois, ce type de contrat ne se présentait que rarement sous la forme d'un contrat à disponibilité, et était toujours accompagné d'un contrat de travail classique fixant un volume important d'heures garanties.

Ainsi, force est de constater qu'il s'agit ici d'une régression. Ce contrat défavorable aux salariés s'avère aujourd'hui clairement légalisé, tandis qu'auparavant il restait dans l'ombre de la loi. De plus, même s'il s'agit d'une forme de contrat à temps partiel, dans lequel les jours et les heures de travail devraient être, selon la législation existante⁶, fixés d'avance, ce n'est pas le cas du nouveau contrat à la demande où les horaires sont variables. Enfin, aucune augmentation du salaire horaire n'est prévue en cas de travail supplémentaire, comme c'est pourtant actuellement le cas dans le cadre du travail à temps partiel.

⁵ Loi n°5053/2023, art. 10 al. 1.

⁶ Loi n°1892/1990, art. 38.



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

ENVOI ET SÉLECTION DES MANUSCRITS

REMISE DES MANUSCRITS

Les propositions doivent être envoyées par courriel : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

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

Les textes devront comporter (notes de bas de pages et espaces compris) :

- **40 000 caractères maximum** - pour les « Études » (n°1) et « Dossier Thématique » (n°3) ;
- **25 000 caractères** - pour la « Jurisprudence Sociale Comparée » et la « Jurisprudence Sociale Internationale » (n°2) ;
- **15 000 caractères** - pour les « Actualités Juridiques Internationales » (n°1 et n°3), « Actualités des organisations internationales » (n°2) et « Chroniques bibliographiques » (n°2).

Tous les manuscrits doivent :

- avoir un titre ;
- préciser le rattachement institutionnel de l'auteur, ses adresses postale et électronique.

Tous les manuscrits (sauf les actualités et chroniques bibliographiques) doivent également être accompagnés des éléments suivants :

- Un résumé d'environ 500 caractères en français et en anglais, ainsi que des mots-clés dans chaque langue (environ 5) permettant d'identifier le contenu de l'article.
- Les champs de recherche de l'auteur.
- Deux références bibliographiques de l'auteur (au choix).
- Les Actualités Juridiques Internationales doivent impérativement se concentrer sur un unique sujet, constituée d'une vingtaine de chroniques nationales et institutionnelles.

POLITIQUE D'ÉVALUATION : ÉVALUATION EN DOUBLE AVEUGLE

Les textes soumis à la Revue font l'objet d'une double évaluation aveugle menée par des experts indépendants.

- Dans un premier temps, les propositions d'articles sont évaluées par le Comité éditorial qui juge de la recevabilité du manuscrit.
- En cas d'acceptation, le manuscrit est soumis à l'évaluation de deux évaluateurs externes.
- Lors du retour d'évaluation, des recommandations de modifications, mineures ou majeures, peuvent être formulées à l'auteur.
- **Toutes les demandes de modifications majeures impliquent une deuxième ronde d'évaluation par les pairs.**
- Sur la base des évaluations, le Comité éditorial de la Revue prend la décision de publier ou non les manuscrits soumis.

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

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, et soumise à la validation de l'auteur.

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

PAR AN

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

Email : revue.compтрasec@u-bordeaux.fr

		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://compтрasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.compтрasec@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.compтрasec@u-bordeaux.fr

Achévé d'imprimer en novembre 2023
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint
Dépôt légal 4^e trimestre 2022
Imprimé en France

REVUE

2023/3

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

2023/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

L'INGÉRENCE DU JUGE DANS LA GESTION DE L'ENTREPRISE

Coordination par Gilles AUZERO et Allison FIORENTINO

Gilles AUZERO & Allison FIORENTINO - La réalité de l'immixtion du juge dans la gestion de l'entreprise

Benjamin DABOSVILLE - Le contrôle du juge sur le motif économique de licenciement - Comparaison franco-allemande

Isabelle DESBARATS - Gestion du fait religieux en milieu de travail : le juge français, garant d'un équilibre des droits

Simone Pietro EMILIANI - Le déclin du principe d'incontestabilité des choix organisationnels de l'employeur en Italie

Melda SUR - Le juge et les pouvoirs gestionnaires de l'employeur en Turquie

Jean-Paul DAUTEL - L'usage des questionnaires médicaux de préembauche au Québec

Yaroslava GENOVA - L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise en Bulgarie

Matthew W. FINKIN - La Cour suprême des États-Unis face aux prérogatives managériales et à la négociation collective

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

HUGO BARRETTO GHIONE - Interaction, appropriation et complémentarité des normes de l'OIT sur la liberté syndicale et la grève dans l'avis consultatif OC 27/21 de la Cour interaméricaine des droits de l'homme

MARÍA GORROCHATEGUI POLO - Les droits collectifs du travail et le genre dans les systèmes interaméricain et européen des droits de l'homme

JULIETA LOBATO - Le droit de grève dans le Système interaméricain des droits de l'homme : l'affaire Extrabajadores de la Cour interaméricaine des droits de l'homme (CIDH)

ACTUALITÉS

Organisation Internationale du Travail - Organisation des Nations Unies - Union Européenne

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

J-P. LABORDE - E. von Adfarnovich & M. Zernikow, *Philosophical and Sociological Reflections on Labour Law in Times of Crisis*

S. G. NADALET - P. Auvergnon & B. Lavaud-Legendre, *Violences et relations de travail - Approches de droits français, étrangers et international : Liber Amicorum Sandrine Lavoilette*

L. CASAUX-LABRUNÉE & B. GERNIGON - B. Delmas, *La compétence universelle du juge en droit du travail - Analyse de la transnationalisation du contentieux du travail*

M. TISSIER-RAFFIN - B. Lormeteau & M. Torre-Schaub, *Droit et changement climatique : Comment répondre à l'urgence climatique ? Regards croisés à l'interdisciplinaire*

J-P. LABORDE - C. Marzo et al., *Le droit social en dialogue, Mélanges en l'honneur de Marie-Ange Moreau : Européanisation, mondialisation, croisements disciplinaires*

FORTHCOMING

2023/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

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

Chronique bibliographique

2023/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2023/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International 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